

Część szczegółowa  
do  
**ZBIOROWEGO UKŁADU PRACY**  
dla  
**PRZEMYSŁU WEŁNIANEGO**  
**„POŁUDNIE”**

Tom II

OBOWIĄZUJĄCEGO OD DNIA 1. V. 1967

---



Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0016255

# CZĘŚĆ I

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH



15886

II

Układ zbier. pracy  
Przewyżł. Wiad.  
331.116.3 : 677

16255

27 II 70



## ZBIOROWY UKŁAD PRACY PRZEMYSŁU WŁÓKIENNICZEGO

### Część szczegółowa dla Przemysłu Wełnianego — Południe

#### Art. 1

Zgodnie z art. 3 i 22 części ogólnej Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z dnia 26 listopada 1957 r. — część szczegółowa zawiera postanowienia w zakresie wynagradzania pracowników i inne akty prawne, określone art. 3 Układu, ujęte w protokołach wprowadzających i załącznikach do nich podpisanych z jednej strony przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego lub — na podstawie delegacji — przez Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego-Południe, a z drugiej strony przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

#### Art. 2

Protokoły i załączniki do tych protokołów stanowią integralną część Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

#### Art. 3

Terminy wejścia w życie zawartych postanowień określone są w poszczególnych aktach podpisanych przez obie układające się strony.

#### Art. 4

Zmiany dotyczące części szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego mogą być dokonywane tylko na podstawie aktów podpisanych przez obie układające się strony.

Prezydium  
Zarządu Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem.  
Włók., Odzież. i Skórzanego

V-ce Przewodniczący

(—) *Bolesław Łysiak*

Sekretarz

(—) *mgr inż. Jerzy Jamroziak*

Naczelny Dyrektor  
Zjednoczenia Przemysłu  
Wełnianego — Południe

(—) *mgr inż. Franciszek Hernas*

pieczęć okrągła  
Zarząd Główny — Łódź  
Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókiennicze-  
go, Odzieżowego i Skórzanego  
w Polsce.

## PROTOKÓŁ nr 3/67

do Zbiorowego Układu Pracy dla przemysłu lekkiego, podpisany w dniu 29 maja 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony podpisali w oparciu o postanowienia Uchwały nr 86/67 KERM z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego protokół treści następującej:

### § 1

Postanowienia niniejszego protokołu określają zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego-Południe.

### § 2

Zaszeregowania robotników do określonej kategorii płac dokonuje się w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny zatwierdzony w obowiązującym trybie.

### § 3

#### *Zasady wynagradzania robotników akordowych.*

1. W akordowym systemie pracy stosuje się zachętę akordową w wysokości do 20% godzinowej stawki płac. Godzinowe stawki płac określa tabela stawek godzinowych stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego protokołu. Wysokość zachęty akordowej dla poszczególnych stanowisk określają branżowe zasady wynagradzania.
2. Cenę jednostkową za wykonaną pracę w akordowym systemie pracy wylicza się na podstawie stawki osobistego zaszeregowania powiększonej o zachętę akordową, normę obsługi i normę pracy odpowiadającym aktualnym warunkom organizacyjno-technicznym.
3. Dla podstawowych zawodów wydziału przędzalni i tkalni stosuje się zróżnicowane ceny jednostkowe w zależności od jakości produkcji. Naczelny Dyrektor Zjednoczenia określi zawody objęte tym systemem płac, grupy asortymentowe oraz ustali wysokość współczynników zwiększających lub zmniejszających cenę jednostkową, o której mowa w ust. 2 w zależności od jakości produkcji.

Przy wprowadzaniu zróżnicowanych cen jednostkowych — średnia cena jednostkowa winna odpowiadać cenie jednostkowej wyjściowej określonej w ust. 2.

Cena jednostkowa za najwyższą jakość produkcji nie może być wyższa jak 135% ceny, o której mowa w ust. 2, a za najniższą opłacaną jakość produkcji nie może być niższa niż 50% za najwyższą jakość produkcji.

4. W wyjątkowych przypadkach, gdy robotnik otrzymuje do przerobu surowiec niższej jakości i z powyższych przyczyn wykonana produkcja została zaliczona do niższych gatunków, dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie komi-

- syjnego stwierdzenia ustali dla robotników wynagrodzenie wg ceny jednostkowej wyliczonej zgodnie z postanowieniami określonymi w ust. 2.
5. Za produkcję zaklasyfikowaną jako „brak” z winy robotnika wynagrodzenie nie przysługuje.
  6. Dla podstawowych zawodów w przędzalniach i tkalnicach może być stosowana premia progresywna za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych miesięcznych norm pracy (tzw. progów premiowych). Przy wyliczeniu procentu wykonania miesięcznej normy pracy nie uwzględnia się produkcji zbrakowanej z winy robotnika. Ilość i wysokość progów premiowych oraz wymiary premii za ich wykonanie i przekroczenie określają branżowe zasady wynagradzania. Maksymalna wysokość procentowa premii progresywnej za przekroczenie najwyższego progu premiowego nie może przekarzać 15% zarobku akordowego. Premia progresywna wypłacana jest w zasadzie od zarobku akordowego za I jakość, a w uzasadnionych przypadkach za I i II jakość produkcji lub od zarobku obliczonego wg zasad określonych w ust 4.
  7. Dla robotników zatrudnionych w systemie akordowym, a nie objętych systemem różnicowanych cen jednostkowych za jakość produkcji, stosuje się potrącenia z zarobku akordowego za tzw. błędy jakościowe. Wysokość potrąceń za błędy jakościowe nie może przekroczyć procentowej wysokości zachęty akordowej.  
Zasady i wysokość potrąceń z zarobku akordowego określają regulaminy zakładowe opracowane w oparciu o branżowe zasady wynagradzania.
  8. Dla określonych zawodów nie objętych systemem premii progresywnej stosuje się premię za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych. Wysokość premii za wykonanie i przekroczenie zadań jakościowych nie może przekraczać 30% zarobku akordowego wzgl. zasadniczego. Miesięczne zadania premiowe w zakresie jakości wyznacza dyrektor przedsiębiorstwa. Zawody objęte tym systemem oraz szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy.
  9. Wynagrodzenie za godziny postojowe wylicza się wg godzinowej stawki płac bez zachęty akordowej.

#### § 4

#### *Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym.*

1. Godzinowe stawki płac określa zał. nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Dla robotników zatrudnionych w poszczególnych wydziałach (oddziałach) przedsiębiorstwa tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premiowy w wysokości do 30% płac zasadniczych tych robotników, przeznaczony na premiowanie za wykonanie ustalonych zadań. W uzasadnionych wypadkach naczelny dyrektor zjednoczenia może wystąpić do Ministra Przemysłu Lekkiego z wnioskiem o zwiększenie funduszu premiowego do 35% płac zasadniczych robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym.
3. Naczelny Dyrektor Zjednoczenia ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw wysokość funduszu premiowego w granicach określonych w ust. 2.
4. Za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań premia indywidualna może wynosić do 50% płacy zasadniczej.
5. Naczelny Dyrektor Zjednoczenia opracuje ramowy regulamin premiowania przyjmując zasadę, że:
  - ustalone zadania dla robotnika lub grupy robotników winny określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,
  - premia za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej.



Szczegółowe kryteria oraz zasady podziału funduszu premiowego za wykonanie i przekroczenie zadań określają regulaminy zakładowe.

6. Zasady wynagradzania robotników służb głównego mechanika, głównego energetyka (zawodów wspólnych) oraz pracowników obsługi uregulowane są odrębnym protokołem.

#### § 5

W przypadkach zaniedbań obowiązków służbowych, a zwłaszcza nieprzestrzegania reżimu technologicznego dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić pracowników częściowo lub w całości premii, podając zainteresowanym powody takiej decyzji.

#### § 6

1. Robotnicy zatrudnieni na trzy zmiany za godziny przepracowane na trzeciej zmianie (nocnej) otrzymują:
  - 1) w systemie akordowym wyższe ceny jednostkowe o 15<sup>0</sup>/o,
  - 2) w systemie czasowo-premiowym wyższy wymiar premii o 15 punktów w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennych i niezależnie od ogólnie obowiązującego dodatku nocnego.
2. Robotnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (wydziałach), w których nastąpiło zniesienie pracy na trzeciej zmianie w sobotę, podwyższa się wymiar cen jednostkowych i premii o których mowa w ust. 1 o 5 punktów.

#### § 7

1. Za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia wypłaca się dodatek za każdą przepracowaną godzinę pracy w tych warunkach w wysokości dla:

I grupy szkodliwości	—	0,35 zł
II grupy szkodliwości	—	0,50 zł
III grupy szkodliwości	—	0,70 zł

2. Ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 1 określa zał. nr 2 do niniejszego protokołu.\*)

#### § 8

Robotnikom kierującym pracą brygad zatrudnionym na równi z członkami brygad oraz odpowiadającym za wyniki pracy brygady, przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) przy brygadzie składającej się z 4—6 robotników łącznie z brygadzystą — 10<sup>0</sup>/o,
- 2) przy brygadzie powyżej 6 robotników łącznie z brygadzystą — 15<sup>0</sup>/o, godzinowej stawki płac, wynikającej z osobistego zaszerogowania. Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzysty.

#### § 9

Naczelny Dyrektor Zjednoczenia realizuje postanowienia niniejszego protokołu w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w formie zarządzenia wykonawczego i branżowych zasad wynagradzania.

\*) Protokół nr 29/69 z dnia 12. II. 1969 r.

§ 10

Postanowienia niniejszego protokołu nie dotyczą pracowników wynagradzanych wg postanowień Układu Zbiorowego Pracy przemysłu metalowego, chemicznego, budownictwa, gospodarstw rolnych oraz pracowników straży p-pożarowej, przemysłowej, pracowników transportu samochodowego, robotników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, wstępnego stażu pracy oraz robotników kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.

§ 11

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania robotników za wyjątkiem przepisów protokołu nr 48 podpisanego w dniu 29 kwietnia 1963 r. w sprawie ryczałtów opałowych, który dotyczy również pracowników służb głównego mechanika i głównego energetyka (zawodów wspólnych) oraz pracowników obsługi.

§ 12

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 1967 r.

Załącznik nr 1  
do protokołu nr 3  
z dnia 29. V. 1967 r.

TABELA  
godzinowych stawek płac w złotych

Kategoria zaszerogowania	Stawki dniówkowe	Stawki akordowe		
		z 10% zachętą akordową	z 15% zachętą akordową	z 20% zachętą akordową
1	2	3	4	5
1	5,00	5,50	5,80	6,00
2	5,60	6,20	6,40	6,70
2a	6,00	6,60	6,90	7,20
3	6,30	6,90	7,20	7,60
3a	6,70	7,40	7,70	8,00
4	7,10	7,80	8,20	8,50
4a	7,50	8,30	8,60	9,00
5	8,00	8,80	9,20	9,60
5a	8,50	9,40	9,80	10,20
6	9,00	9,90	10,40	10,80
6a	10,00	11,00	11,50	12,00
7	11,00	12,10	12,70	13,20
8	12,00	13,20	13,80	14,40
9	13,00	14,30	15,00	15,60



## PROTOKÓŁ DODATKOWY Nr 29

do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, podpisany w dniu 12 lutego 1969 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1

Ustala się następujące ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia:

1. Robotnikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują uciążliwe lub szkodliwe warunki pracy dla zdrowia, przysługują indywidualne dodatki za każdą godzinę pracy w tych warunkach w wysokości:

I grupa	—	0,35 zł
II grupa	—	0,50 zł
III grupa	—	0,70 zł

- Zaliczenie poszczególnych stanowisk pracy do jednej z powyższych grup dodatków zależy od stopnia szkodliwości warunków pracy lub ich uciążliwości.
2. Stanowiska pracy, na których występują warunki uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia — ujęte są w branżowych wykazach zamieszczonych w części szczegółowej Układu Zbiorowego Pracy.

### § 2

1. Wykaz stanowisk, na których występują warunki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia, winien być uzupełniony lub niektóre pozycje tego wykazu skreślone w przypadku, jeżeli:
  - 1) do procesów produkcyjnych zostały wprowadzone środki o właściwościach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
  - 2) nastąpiła zmiana warunków pracy skutkiem stosowania urządzeń lub środków powodujących usunięcie istniejących warunków uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
  - 3) w wyniku przeprowadzenia systematycznych badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia stwierdzono istotne zmiany.
2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt. 1 i 2 przedsiębiorstwo powinno w ciągu miesiąca spowodować przeprowadzenie badań środowiskowych ujętych w karcie zagrożenia zawodowego dla ustalenia czy na danym stanowisku występują warunki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia.
3. Uzupełnienie lub skreślenie stanowisk uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia następuje na wniosek zakładu pracy poparty wynikami badań środowiskowych ujętych w karcie zagrożenia zawodowego, a dokonanych lub zaopiniowanych przez Stację Sanitarно-Epidemiologiczną, a następnie zatwierdzone przez naczelnego dyrektora zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

### § 3

1. Umieszczenie w branżowym wykazie, o którym mowa w § 1 ust. 2 konkretnych stanowisk pracy nie oznacza automatycznego nabycia prawa do otrzymania dodatku: stanowi jedynie podstawę ubiegania się o ten dodatek.
2. Podstawą do wypłacania dodatku za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia dla stanowisk wymienionych w wykazie jest przeprowadzenie badań środowiskowych na karcie zagrożenia zawodowego przechowywanej w zakładzie pracy — stwierdzających występowanie na konkretnym stanowisku w danym zakładzie pracy warunków uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.

### § 4

Robotnicy zatrudnieni czasowo w pomieszczeniach produkcyjnych lub pomocniczych, gdzie występują stanowiska pracy, z którymi wiąże się dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, otrzymują za czas faktycznie przepracowany w warunkach szkodliwych dla zdrowia, o ile przebywanie w tych warunkach trwało nie mniej niż 4 godziny w dniu roboczym, dodatek według I grupy szkodliwości.

### § 5

Tracą moc załączniki Nr 2 do protokołów branżowych:

- nr 2 do nr 11 z dnia 29 maja 1967 r.,
- nr 13 i nr 14 z dnia 24 czerwca 1967 r.,
- nr 14 b z dnia 2 lutego 1968 r.

w sprawie zasad wynagradzania robotników oraz art. 73—76 UZP dla przemysłu lekkiego, obowiązujący od 1 grudnia 1957 r.

### § 6

Protokół wchodził w życie z dniem podpisania.

## ZARZĄDZENIE Nr 22

*Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe  
z dnia 27 maja 1967 r.*

w sprawie: *podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe.*

W wykonaniu postanowień zawartych w protokołach Nr 3 z dnia 29. V. 1967 r. i Nr 11 z dnia 29. V. 1967 r. oraz Zarządzenia Nr 48/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11 maja 1967 r. w celu poprawy istniejących warunków dla stałego wzrostu wydajności pracy i jakości produkcji, w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac. Przem. Włók. Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam, co następuje:

### § 1

Podstawą zaszeregowania robotników odpowiednio do wykonywanej pracy są taryfikatory zaszeregowania, przygotowane w oparciu o taryfikatory kwalifikacyjne opracowane w myśl postanowień Uchwały Nr 214 Rady Ministrów z dnia 15 czerwca 1961 r. (Monitor Polski Nr 54 poz. 236). Taryfikatory zaszeregowania są załącznikami do branżowych zasad wynagradzania.

## § 2

Zobowiązują Dyrektorów Przedsiębiorstw do dostosowania norm wydajności, norm obsługi i norm pracy do nowych zasad płac z uwzględnieniem aktualnie istniejących w przedsiębiorstwach warunków organizacyjno-technicznych.

## § 3

Wysokość zachęty akordowej dla poszczególnych stanowisk i rodzaju robót podaje się w szczegółowych zasadach wynagradzania robotników.

## § 4

1. Dla robotników wynagradzanych w akordowym systemie płac mają zastosowanie:
  - a) ceny jednostkowe, względnie zróżnicowane ceny jednostkowe w zależności od jakości produkcji,
  - b) premia za wykonanie zadań jakościowych,
  - c) premia progresywna dla podstawowych zawodów w przędzalni i dla tkaczy,
  - d) potrącenia z zarobku akordowego za tzw. błędy jakościowe.
2. Zasady stosowania powyższych form płacowych zawarte są w branżowych zasadach wynagradzania robotników, załączonych do niniejszego zarządzenia.

## § 5

1. Dla robotników wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac tworzy się w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premiový w wysokości do 30% płac zasadniczych tych robotników przeznaczony na premiový.
2. W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Przedsiębiorstwa może wystąpić do Zjednoczenia z wnioskiem o zwiększenie funduszu premiový, o którym mowa w punkcie 1, do 35% płac zasadniczych robotników wynagradzanych wg systemu czasowo-premiowego.
3. Indywidualna premia za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań może wynosić do 50% płacy zasadniczej.
4. Zasady premiowania dla robotników wynagradzanych wg czasowo-premiowego systemu płac określić należy w zakładowych regulaminach premiowania, opracowanych na podstawie branżowych zasad wynagradzania.
5. Zakładowe regulaminy premiowania zatwierdza Dyrektor Przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.

## § 6

1. Robotnicy zatrudnieni na 3 zmiany za godziny przepracowane na trzeciej zmianie otrzymują w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennych i niezależnie od ogólnie obowiązującego 10% dodatku nocnego:
  - a) w systemie akordowym wyższe ceny jednostkowe o 15%,
  - b) w systemie czasowo-premiowym wyższy wymiar premii o 15 pkt.
2. Robotnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (wydziałach), w których nastąpiła likwidacja pracy na trzeciej zmianie w sobotę, podwyższa się ceny jednostkowe względnie wymiar premii, obowiązujący za pracę na III-ciej zmianie o 5 punktów.



## § 7

1. Za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia wypłaca się dodatek za każdą przepracowaną godzinę pracy w tych warunkach w wysokości dla:

I grupy szkodliwości	—	0,35 zł
II grupy szkodliwości	—	0,50 zł
III grupy szkodliwości	—	0,70 zł

2. Ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków, o których mowa w punkcie 1, określone zostały w załączniku Nr 2 do protokołu branżowego.

## § 8

Robotnikom kierującym pracą brygad zatrudnionym na równi z członkami brygad oraz odpowiadającym za wyniki pracy brygady przysługuje dodatek w wysokości:

- przy brygadzie składającej się z 4—6 robotników łącznie z brygadzystą — 10%,
  - przy brygadzie powyżej 6 robotników łącznie z brygadzystą — 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.
- Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzysty.

## § 9

W przedsiębiorstwach pracujących w trójzmianowym systemie pracy, równocześnie z wprowadzeniem reformy płac znosi się pracę na III-ciej zmianie w soboty z zachowaniem zasad określonych w Zarządzeniu Nr 50/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12. V. 1967 r.

## § 10

Przepisy niniejszego Zarządzenia mogą być wprowadzone w życie po uprzednim sprawdzeniu przez powołane w tym celu Komisje Zakładowe stanu organizacyjnego przygotowania przedsiębiorstwa do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania.

## § 11

Pracownikom objętym postanowieniami niniejszego zarządzenia nie przysługują dodatki wypłacane dotychczas na podstawie Uchwały Nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących i Uchwały Nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżki w skali podatku od wynagrodzeń (M. P. Nr 25 poz. 124).

## § 12

1. Dla robotników objętych postanowieniami niniejszego zarządzenia aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy — wprowadzony Uchwałą Nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (M. P. Nr 43 poz. 239) ulega z pierwszym dniem dru-

giego miesiąca po wprowadzeniu w danym zakładzie regulacji płac, trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50%o uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.

2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w pktcie 1 rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:  
u pracowników fizycznych:
  - a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie od 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. od
  - b) zarobku netto ustalonego jako wynik przemnożenia przeciętnego zarobku godzinowego faktycznie uzyskanego w pierwszym miesiącu po wprowadzeniu regulacji płac przez średniomiesięczną liczbę godzin opłaconych w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. (stanowiącego zarobek bazowy).
3. W razie gdy kwota wzrostu zarobku (pkt 2) jest niższą niż 20%o pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w punkcie 1 wypłaca się do dnia 31 grudnia 1967 r.
4. Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze począwszy od 1 stycznia 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w pktcie 2 lit. b).
6. Wzrost zarobków w stosunku do zarobku bazowego (pkt 2 lit. b) skutkuje obniżeniem w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w pkt 3 w wysokości 50%o uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniego rocznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200%o kwoty dodatku, o którym mowa w pktcie 3, następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach.  
W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.
8. W przypadku wypłacenia za miesiące następne po regulacji płac dodatku mieszkaniowego bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień pktu 1 podwyżka wynagrodzenia z tytułu regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek podwyżki prawo do tego dodatku w całości lub w części.
9. W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem nie mają zastosowania przepisy Uchwały Nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski Nr 43 poz. 239).

### § 13

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 1967 r.



**BRANŻOWE ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH ZGRUPOWANYCH W ZJEDNOCZENIU PRZEMYSŁU  
WEŁNIANEGO — POŁUDNIE OBOWIĄZUJĄCE OD DNIA 1 MAJA 1967 R.**

§ 1

1. Zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii i stawek płac dokonuje się na podstawie taryfikatora zaszeregowania stanowiącego załącznik Nr 1, 2, 3, 4, 5 do niniejszych zasad wynagradzania.
2. Zaszeregowanie pracowników obsługi dokonuje się na podstawie wykazu stanowisk i godzinowych stawek płac stanowiącego załącznik Nr 2 do protokołu nr 3 z dnia 29. V. 1967 r.

§ 2

1. W przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego Południe obowiązują następujące systemy płac:
  - a) akord (indywidualny, zespołowy i współzależny)
  - b) akord z premią progresywną
  - c) dniówka z premią
  - d) dniówka
2. Ustala się następujące symbole systemu płac:
  - A — system akordu
  - Az — system akordu współzależnego
  - Ap — system akordu z premią progresywną
  - Dp — system dniówki z premią
  - D — system dniówki

W taryfikatorze zaszeregowania przy każdym zawodzie wykazany zostaje symbol systemu płac, obowiązujący dla danego zawodu.

§ 3

*Zasady wynagradzania robotników akordowych*

Dla robotników, dla których stosowany jest akordowy system płac, obowiązują normy branżowe wyliczone w oparciu o wzorcowe współczynniki wydajności zatwierdzone przez Branżową Komisję Norm Pracy i normy zakładowe zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 4

W akordowym systemie pracy stosuje się zachętę akordową w wysokości:

**A. PRZĘDZALNIA**

- 10% — dla robotników akordowych przy pracach ręcznych,
- 15% — dla przędzarzy na przędzarkach wózkowych i obrączkowych oraz dla zgrzeblarzy, oczyszczaczy maszyn i ostrzaczy obić zgrzeblnych,
- 20% — dla mieszaczy-rozwłóknaczy i klejarzy waty.

**B. TKALNIA**

- 10% — dla cerowaczy i innych robotników pracujących w systemie akordowym przy pracach ręcznych,
- 15% — dla pozostałych zawodów wydziału tkalni obsługujących maszyny.

## C. WYKOŃCZALNIA, FARBIARNIA I DRUKARNIA

10<sup>0</sup>/o — dla pęczkarzy i innych robotników pracujących w systemie akordowym przy pracach ręcznych,

20<sup>0</sup>/o — dla zawodów pracujących w systemie akordowym przy obsłudze maszyn i urządzeń.

### § 5

Do wyliczenia cen jednostkowych przy pracach akordowych w zależności od wysokości zachęty akordowej — obowiązują następujące stawki:

Kategoria płacy	Stawka podstawowa na godzinę w zł	Stawki z zachętą akordową za 1 godz.		
		10 <sup>0</sup> /o	15 <sup>0</sup> /o	20 <sup>0</sup> /o
1	2	3	4	5
1	5,00	5,50	5,80	6,00
2	5,60	6,20	6,40	6,70
2a	6,00	6,60	6,90	7,20
3	6,30	6,90	7,20	7,60
3a	6,70	7,40	7,70	8,00
4	7,10	7,80	8,20	8,50
4a	7,50	8,30	8,60	9,00
5	8,00	8,80	9,20	9,60
5a	8,50	9,40	9,80	10,20
6	9,00	9,90	10,40	10,80
6a	10,00	11,00	11,50	12,00
7	11,00	12,10	12,70	13,20
8	12,00	13,20	13,80	14,40
9	13,00	14,30	15,00	15,60

### § 6

Cenę za jednostkę produkcji wylicza się na podstawie stawki osobistego zaszeregowania powiększonej o zachętę akordową (z uwzględnieniem normy obsługi) i obowiązującej normy pracy.

### § 7

1. Zróżnicowane ceny jednostkowe w zależności od grupy wyrobów i jakości produkcji obowiązują w następujących zawodach:

- a) przedzalnia — przedzarze na przedzarkach wózkowych i obrączkowych,  
— zgrzeblarze i współpracujący z nimi w akordzie współzależnym oczyszczacze maszyn i ostrzaczce obić zgrzeblnych,
- b) tkalnia — tkacz na krosnach mechanicznych.

2. Wysokość współczynników zwiększających lub zmniejszających cenę jednostkową w zależności od grupy wyrobów i jakości produkcji jest następująca:

### Przędzalnia

Grupa numeracji przędzy	Wysokość współczynników	
	I jakość	II i III jakość
1	2	3
I	1,15	0,70
II	1,19	0,80
III	1,23	0,80
IV	1,28	0,85
V	1,35	0,90

### Tkalnia

Grupa tkanin	Wysokość współczynników korygu- jących ceny jednostkowe		
	I jakość	II jakość	III jakość
1	2	3	4
A	1,05	0,80	0,60
B	1,10	0,80	0,60
C	1,15	0,80	0,60
D	1,25	0,85	0,65

Zaliczanie wyrobów przędzalni i tkalni do poszczególnych grup dokonuje Naczelny Dyrektor Zjednoczenia.

Zaliczania produkcji do odpowiedniej jakości dokonują służby brakarskie w oparciu o obowiązujące instrukcje klasyfikacyjne.

- W przypadkach, gdy robotnik otrzymuje do przerobu surowiec niższej jakości i z powyższych przyczyn wykonana produkcja została zaliczona do niższych gatunków — dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie komisijnego stwierdzenia ustali dla robotników wynagrodzenie wg ceny jednostkowej wyliczonej zgodnie z postanowieniami określonymi w § 6.
- Za produkcję zaklasyfikowaną jako „brak” z winy robotnika wynagrodzenie nie przysługuje.
- Robotnicy przędzalni i tkalni wymienieni w § 9 pkt 1, tj.:
  - przędzarze na przędzarkach wózkowych i obrączkowych,
  - zgrzeblarze i współpracujący z nimi w akordzie współzależnym, oczyszczacze maszyn i ostrzaczki obici zgrzeblanych,
  - tkacze zatrudnieni na krosnach mechanicznych
 otrzymują premię progresywną za osiągnięcie lub przekroczenie miesięcznej normy pracy w następującej wysokości:
  - za wykonanie miesięcznej normy pracy w 100—104,9% — 10% premii,
  - za wykonanie miesięcznej normy pracy w 105% i wyżej — 15% premii.



*Uwaga:* różnicowane ceny jednostkowe, o których mowa w § 7 pkt 1 oraz premia progresywna nie dotyczy zgrzeblarzy, oczyszczaczy maszyn i ostrzaczy obić zgrzeblnych zatrudnionych w szarparniach szmat i klejowniach waty.

6. Podstawą do ustalenia miesięcznej normy pracy i wyliczenia premii progresywnej jest norma pracy na jedną godzinę obliczona wg faktycznie obsługiwanej ilości wrzecion lub maszyn, pomnożona przez nominalną ilość godzin pracy w danym miesiącu, pomniejszona o nieobecności wynikające: z tytułu ustawowych urlopów wypoczynkowych, okolicznościowych, macierzyńskich, zwolnień lekarskich i innych wynikających z ustawodawstwa pracy lub Zbiorowego Układu Pracy oraz postojów całooddziałowych, spowodowanych przez: awarie, braki energii, braki zaopatrzenia surowcowego oraz godziny postojów na kapitalne remonty, wynikające z zatwierdzonego planu kapitalnych remontów.

Postój indywidualnego stanowiska pracy (z wyjątkiem przypadku planowanego kapitalnego remontu) — nie podlega od'iczeniu od nominalnego czasu pracy. Odliczenia od nominalnego czasu pracy godzin postojowych spowodowanych przyczynami o których wyżej mowa, dokonuje się tylko w przypadkach, gdy wynoszą one w sumie ponad 8 godzin w miesiącu, przy czym postojów trwających jednorazowo poniżej jednej godziny nie bierze się pod uwagę przy obliczaniu miesięcznej sumy godzin postojowych.

Oprócz powyższych przypadków — od nominalnej ilości godzin pracy w miesiącu dla celów wyliczenia miesięcznej normy pracy odlicza się godziny postojów powstałe w wyniku skierowania robotnika przez przełożonego do innej pracy.

Postoje podlegające odliczeniu od czasu nominalnego winny być stwierdzone protokołem podpisanym przez kierownika oddziału i dyrektora przedsiębiorstwa.

W protokole należy podać szczegółową przyczynę postoju.

Innych nieobecności usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nie odlicza się od nominalnego czasu pracy.

Jeden lub więcej dni nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy w danym miesiącu pozbawiają robotnika premii progresywnej, pomimo wykonania lub przekroczenia normy miesięcznej.

W przypadku gdy robotnikowi pracującemu w akordzie bezpośrednim nie wypłacono premii progresywnej z jego winy — robotnikom współpracującym uwzględnia się wypracowaną a niewypłaconą kwotę premii progresywnej do wyliczenia średniej premii progresywnej na godzinę przepracowaną. Do wykonania miesięcznej normy pracy nie zalicza się produkcji zaklasyfikowanej jako „brak”.

7. Premię progresywną w wydziale przedzalni zalicza się od zarobku akordowego za I i II jakość.

Premię progresywną dla tkaczy zalicza się od zarobku akordowego za I i II jakość oraz od zarobku akordowego za produkcję opłaconą wg cen określonych w § 7 pkt. 3.

8. Dla robotników zatrudnionych w systemie akordowym, a nie objętych systemem różnicowanych cen jednostkowych za jakość produkcji — stosuje się potrącenia z zarobku akordowego za tzw. błędy jakościowe. Wysokość potrąceń z zarobku akordowego za błędy jakościowe nie może przekroczyć %-owej wysokości zachęty akordowej przewidzianej dla danego stanowiska.

Zasady i wysokość potrąceń z zarobku akordowego określają regulaminy zakładowe, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.

9. Dla określonych zawodów stosuje się premię za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych.

Wysokość premii za wykonanie i przekroczenie zadań jakościowych nie może przekraczać 30% zarobku akordowego.

Zasady premiowania za jakość produkcji oraz wysokość premii określa regulaminy zakładowe zatwierdzone w porozumieniu z Radą Zakładową. Wykaz zawodów objętych tym systemem premiowania stanowi załącznik Nr 6 do niniejszych zasad.

1. Dla robotników nowoprzyjętych lub zwolnionych zgodnie z UZP w okresie sprawozdawczym, dla których przewidziana została premia progresywna — miesięczną normę pracy ustala się jedynie na czas faktycznie przepracowany.

#### § 8

1. W przypadku postoju występującego na stanowisku roboczym — robotnik otrzymuje zapłatę za każdą godzinę postoju wg stawki osobistego zaszerogowania bez zachęty akordowej.
2. Zasady rejestracji i zapłaty za godziny postojowe reguluje Zbiorowy Układ Pracy część ogólna.

#### § 9

*Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiovym*

1. Dla robotników zatrudnionych w poszczególnych wydziałach (oddziałach) przedsiębiorstwa tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premii w wysokości do 3 % płac zasadniczych tych robotników, za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań.
2. Za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań premia indywidualna może wynosić do 50% płacy zasadniczej.
3. Dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o wytyczne Zjednoczenia opracuje regulamin premiowania przyjmując zasadę, że:  
— ustalone zadania dla pracownika lub grupy pracowników winny określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,  
— premia za zadania nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej.  
Szczegółowe kryteria oraz zasady podziału funduszu premiowego za wykonanie i przekroczenie zadań określa regulaminy zakładowe.
4. Zasady premiowania robotników służb gł. mechanika i gł. energetyka oraz zawodów wspólnych i pracowników obsługi zawiera załącznik nr 11 do niniejszych zasad.

#### § 10

1. Robotnicy zatrudnieni na trzy zmiany za godziny przepracowane na III-ciej zmianie otrzymują:
  - 1) w systemie akordowym wyższe ceny jednostkowe o 15%,
  - 2) w systemie czasowo-premiovym wyższy wymiar premii o 15% punktów, w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennych i niezależnie od ogólnie obowiązującego dodatku nocnego.
2. Robotnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (wydziałach), w których nastąpiło zniesienie pracy na trzeciej zmianie w sobotę, podwyższa się wymiar cen jednostkowych i premii obowiązujących na III-ciej zmianie o 5 punktów.

#### § 11

1. Za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia wypłaca się dodatek za każdą przepracowaną godzinę pracy w tych warunkach, w wysokości dla:



I grupy szkodliwości	—	0,35 zł
II grupy szkodliwości	—	0,50 zł
III grupy szkodliwości	—	0,70 zł

2. Stanowiska pracy, do których przyznany jest dodatek za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, ujęte są w wykazie stanowiącym załącznik nr 7 do niniejszych zasad wynagradzania.
3. Wykaz prac wykonywanych w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia może być aktualizowany na zasadach określonych w załączniku Nr 2 do protokołu Nr 3 z dnia 29 maja 1967 r.

#### § 12

Robotnikom kierującym pracą brygad zatrudnionych na równi z członkami brygad oraz odpowiadającym za wyniki pracy brygady, przysługuje dodatek w wysokości:

1. przy brygadzie składającej się z 4—6 robotników łącznie z brygadzystą — 10%
  2. przy brygadzie powyżej 6 robotników łącznie z brygadzystą — 15%
- godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszerogowania. Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzisty.

#### § 13

Robotnicy rezerwowi za okres, w którym nie obsługują maszyn, otrzymują 85% średniego zarobku zawodu lub stanowiska roboczego, do którego zostali zaszerogowani.

Przy pracy na maszynach wymienieni robotnicy otrzymują pełny zarobek jaki wypracowali.

#### § 14

Wszelkie wyjaśnienia i instrukcje dot. interpretacji niniejszych branżowych zasad wynagradzania — mogą być wydawane za zgodą obu stron podpisujących te zasady.

#### § 15

Zasady niniejsze wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 maja 1967 r.

TARYFIKATOR

zaszeregowania zawodów i stanowisk pracy wg kategorii oraz stawek płac

Poz.	Taryfikator obowiązujący od dnia 1. V. 1967 r.				Taryfikator dotychczasowy			
	Zawód stanowisko pracy	Kate- goria zasze- rego- wania	Staw- ka pod- sta- wowa na godz.	Symbol systemu płac	Po- zycja tary- fika- tora	Zawód stanowisko pracy	Kate- goria zasze- rego- wania	Staw- ka pod- sta- wowa na godz.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Belowacz	3	6,30	A	10	Prasowacz bel	5	3,20
2.	Brakarz przędzalni	5	8,—	Dp	21 22	Brakarz klasyfikacyjny Brakarz międzyoperacyjny	14 13	6,— 5,50
3.	Karbonizator	4	7,10	A	24/F	Wypalacz (obsługa pieca karbonizacyjnego)	9	4,—
4.	Klejarz waty	3a	6,70	A	12	Robotnik obsługujący klejarkę waty	8	3,80
5.	Klejarz waty	3	6,30	Az 94% średn. godz. zarobku akordowego rob. obsług. klejarkę waty z poz. 4	13	Pomocnik robotnika klejarki waty	6	3,40
6.	Mieszacz-rozwiókniacz	3	6,30	Dp	1	Trzepacz szmat i odpadków	5	3,20

1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Mieszacz-rozwłókniacz	3	6,30	Az-94% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszacza-rozwłókniacza z poz. 9	11	Natfuszczacz	4	3,—
8.	Mieszacz-rozwłókniacz	3	6,30	Az-94% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszacza-rozwłókniacza z poz. 10	8	Pomoc droseciarza	5	3,20
9.	Mieszacz-rozwłókniacz	3a	6,70	A	5	Rozwłókniarz (robotnik przy szarpaku)	5	3,20
10.	Mieszacz-rozwłókniacz	3a	6,70	A	7	Droseciarz	7	3,60
11.	Mieszacz-rozwłókniacz	3a	6,70	Dp	7	Droseciarz	7	3,60
12.	Mieszacz-rozwłókniacz	3a	6,70	A	19	Wilkarz	5	3,20
13.	Mieszacz-rozwłókniacz	4	7,10	Az-120% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszacza-rozwłókniacza z poz. 9	6	St. rozwłókniarz (brygadzysta)	9	4,00
14.	Mieszacz-rozwłókniacz	4	7,10	Az-110% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszacza-rozwłókniacza z poz. 12	20	St. Wilkarz	7	3,60
15.	Nastawiacz maszyn przędzalniczych	6	9,—	Dp	23	Podmistrz-brygadzysta	13—15	5,50—700

1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Oczyszczacz maszyn		4	7,10	Az-105% średniego godzinowego zarobku akordowego współpracujących zgrzeblarzy z poz. 35 nie uwzględniając dodatku za wielowarsztatowość (licząc średni zarobek zgrzeblarzy bez dodatku za wielowarsztatowość)	28	Czyściarz	7	3,60
17. Oczyszczacz maszyn		4	7,10	Az-105% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszacza-rozwłókniacza z poz. 10. W przypadku gdy oczyszczacz maszyn oprócz rozwłókniarek obsługuje również zespoły zgrzeblarskie dla produkcji waty — otrzymuje 105% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszaczy-rozwłóknaczy z poz. 10 i klejowni waty z poz. 4	28	Czyściarz	7	3,60
18. Ostrzacz obić zgrzeblnych		5	8,—	Az — w grupie obsł. do 6 zespołów zgrzeblnych otrzymuje 110%, pow. 6 zespołów zgrz. 115%	28	St. czyściarz	10	4,30



1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

średniego godzinowego zarobku współpracujących zgrzeblarzy — z poz. 35 — nie uwzględniając ich dodatków za wielowarsztatowość (licząc średni zarobek zgrzeblarzy bez dodatku za wielowarsztatowość).

Norma obsługi dla oczyszczacza maszyn i ostrzacza obić zgrzebl. wynosi 1 zespół zgrzeblarski. Za każdą 1/10 zespołu zgrzebl. powyżej normy obsługi zarobek akordowy oczyszczacza maszyn i ostrzacza obić zgrzebl. zwiększa się o 3<sup>o</sup>/<sub>o</sub>.

Obsługi pow. 2 zespołów nie należy stosować

19. Pakowacz	3	6,30	Dp	16	Układacz przędzy	5	3,20
20. Pomocnik przędzalni	1	5,—	Dp	14	Szyjący worki	4	3,—
				15	Układacz cewek	4	3,—
21. Pomocnik przędzalni	8	6,30	Az-100 <sup>o</sup> / <sub>o</sub> średniego godzinowego akordowego mieszacza roz włókn. z poz. 9	9	Przecinacz (rob. przy sieczkarce)	4	3,—
22. Pomocnik przędzalni	3	6,30	A	9	Przecinacz ręczny	4	3,00



1	2	3	4	5	6	7	8	9
23. Przędzacz		3a	6,70	Az-87% średniego godzinowego zarobku współpracującego przędzacza z poz. 26	31	Przykręcacz	6	3,40
24. Przędzacz		3a	6,70	Az-92% średniego godzinowego zarobku akordowego przędzacza z poz. 25	25	Przędka na obręczniaku	6	3,40
25. Przędzacz		4	7,10	Ap	24	St. przędka na obręczniaku	8	3,80
26. Przędzacz		5	8,—	Ap	30	Śrubownik	8	3,80
27. Próbiarz		3	6,30	Dp	32	Próbiarka-laborantka	VII	4,50
28. Robotnik transportowy		3	6,30	Dp	17	Dowożący, donoszący uiedoprzęd	4	3,00
29. Robotnik transportowy		3	6,30	Dp	—	Robotnik transportu wewnętrznego	IV—VII	3,20—4,50
30. Sortowacz		3	6,30	A	2	Sortowaczka	5	3,20
31. Sortowacz		3a	6,70	Dp	3—4	Brygadzysta — sortowni szmat	12—13	5,00—5,50
32. Wagowy		3a	6,70	Dp	18	Wagowy	8	3,80
33. *) Zgrzeblarz **)		3	6,30	Az — przy dwuosobowej obsłudze zespołu zgrzeblnego zgrzeblarz w zależności od szerokości zespołu otrzymuje % godzinowego zarob-	27	Zgrzeblarz	6	3,40

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				ku akord. zgrzeblarza z poz. 35: do 1500 mm — 85‰ 1500—2100 mm — 87‰ pow. 2100 mm — 89‰				
34. Zgrzeblarz		3	6,30	Az-94‰ średniego godzinowego zarobku akordowego robotników obsług. klejar-jarkę waty z poz. 4	7	Droseciarz (zgrzeblarz klejowni waty,	7	3,60
35. Zgrzeblarz **)		4	7,10	Ap — przy obsłudze całego zespołu zgrzeblarskiego (bez pomocy zgrzeblarza z poz. 33). Zarobek akordowy zwiększa się w zależności od szerokości zespołu o: do 1500 mm — 20‰ od 1500—2100 mm — 25‰ pow. 2100 mm — 30‰	26	Kontoniarz	7	3,60

\*) W przypadku gdy zgrzeblarz obsługuje 2 zespoły zgrzeblne (4 zgrzeblarki wstępne), jego zarobek akordowy zwiększa się o 30‰.

\*\*\*) W przypadku gdy trzech zgrzeblarzy obsługuje wspólnie dwa zespoły zgrzeblarskie (6 maszyn) zarobek akordowy każdego z nich zwiększa się procentowo, w zależności od rzeczywistego wkładu pracy z tym, że suma indywidualnych procentowych wzrostów trzech zgrzeblarzy nie może być wyższa niż 30‰ (bez względu na szerokość zespołów).

Załącznik Nr 2  
do branżowych zasad wynagradzania  
robotników.  
TKALNIA

TARYFIKATOR

zaszeregowania zawodów i stanowisk pracy wg kategorii oraz stawek płac

Taryfikator obowiązuje od dnia 1. V. 1967 r.				Taryfikator dotychczasowy				
Poz.	Zawód stanowisko pracy	Kate- goria zasze- rego- wania	Staw- ka pod- sta- wowa na godz.	Symbol systemu płac	Pozy- cja tary- fika- tora	Zawód stanowisko pracy	Kate- goria zasze- rego- wania	Staw- ka pod- sta- wowa na godz.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Brakarz	5	8,— Dp		40	Brakarz oddziału przygotowawczego	12	5,00
					42	Brakarz sztuk po- cerowaniu	13	5,50
					43	Brakarz obchodowy tkalni	14	6,00
					41	Brakarz klasyfikujący sztuki surowe	14	6,00
2.	Cerowacz	2	5,60 A		17	Węźlarka	6	3,40
3.	Cerowacz	4	7,10 A		18	Cerowaczka	7	3,60
4.	Cerowacz	4a	7,50 Dp		45	Brygadier cerowni	13	5,50
5.	Cewiacz	3	6,30 A		7	Przewijaczka wątkowa	5	3,20
6.	Klejarz osnów	5	8,— Dp		27	Klejarz osnów	14	6,—
7.	Klejarz osnów	4	7,10 Dp		28	Pomoc klejarza osnów	9	4,—

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Konserwator maszyn i urządzeń	4	7,10	Dp		—		—	—
9. Nastawiacz maszyn w oddziale przygotowawczym tkalni	6	9,00	Dp		44	Brygadier oddziału przygotowawczego tkalni	13—14	5,50—6,00
10. Nastawiacz maszyn tkalni właściwej	6	9,00	Dp		46	Brygadier tkalni	13—15	5,50—7,00
11. Oczyszczacz maszyn i urządzeń	3	6,30	Dp		—	Smarownik	—	—
					19	Czyściszcz krosien	8	3,80
12. Pomocnik w tkalni	1	5,00	Dp		35	Przebieraczka cewek	4	3,00
13. Pomocnik w tkalni	2	5,60	Dp		36	Układacz przędzy	5	3,20
					4	Nakładacz przędzy	5	3,20
					23	Przygotowywacz nicielnic	7	3,60
					9	Przewijaczka na kołowrotku	4	3,00
					—	Pomoc nakładacza lamelek	10	4,30
14. Pomocnik w tkalni	3	6,30	Dp		21	Zakładacz osnów	13	5,50
					37	Pomoc brakarza	5	3,20
					—	Nakładacz lamelek	14	6,00
15. Pleccionkarz	3a	6,70	A		16	Frędzlarzka	5	3,20
16. Przewijacz przędzy	3	6,30	A		6	Przewijaczka osnowowa	5	3,20
17. Przewijacz przędzy	3	6,30	Dp		8	Przewijaczka przędzy resztkowej	5	3,20
18. Przewlekacz osnów	3	6,30	Dp		26	Podawacz nici (pom. przewlekacza)	10	4,30
19. Przewlekacz osnów	4	7,10	Dp		25	Przewlekacz osnów	14	6,00
20. Przykręcacz, wiązacz osnów	4	7,10	Dp		24	Przykręcacz osnów	9	4,00
					—	Wiązacz osnów na wiązarce		



1	2	3	4	5	6	7	8	9
21. Renowator mecha- nizmów	3	6,30	Dp		20	Naprawiacz płoch	10	4,30
					22	Bardziarz	10	4,30
22. Robotnik przy zme- chanizowanych pracach prostych	3	6,30	Dp		5	Parowacz przędzy	9	4,00
					14	Przewijacz osnów	4	3,00
					15	Wyszywaczka numerów	7	3,60
23. Skręcacz przędzy	3a	6,70	A		10	Skręcarka	6	3,40
24. Snowacz osnów	3	6,30	Az — 70% średniego za- robku akordowego snowacza osnów z poz. 25			Natykaczka	3	2,80
					13			
25. Snowacz osnów	5	8,00	A		11	Snowacz na snowadle automatycznym	12	5,00
					12	Snowacz na snowadle stożkowym	11	4,60
26. Tkacz	4	7,10	Ap		29	Tkacz na krośnie kortowym	7	3,60
27. Tkacz	5a	8,50	Ap		30	Tkacz na 2 krosnach kort.	10	4,30
					31	Tkacz na 3 krosnach kort.	9	4,00
28. Tkacz	6	9,00	Dp		32	Tkacz wzorów	14	6,00
					33	Tkacz kuponów	13	5,50
					34	Instruktor	13	5,50
29. Wagowy	3a	6,70	Dp		39	Wagowy	8	3,80
30. Wybijacz wzornic	4	7,10	Dp		38	Wybijacz kart żakard.	12	5,00
31. Wydawca wątku	2a	6,00	Dp		2	Pomoc wydawcza przędzy	5	3,20
32. Wydawca wątku	3a	6,70	Dp		1	Wydawacz przędzy	9	4,00

1	2	3	4	5	6	7	8	9
33. *)	Tkacz na 1 krośnie z akordowym mech.	5	8,00	Dp				
34. *)	Tkacz na 2 krosnach żakardowych mechan.	6	9,00	Dp				
35. *)	Arkadownik — sznurowanie maszyn żakarda	6	9,00	Dp				
36. *)	Arkadownik — prace pomocnicze przy sznurowaniu maszyn żakarda	3	6,30	Dp				
37. *)	Wybijacz wzornic dla maszyn żakarda	5	8,00	Dp				
38. *)	Wybijacz wzornic (kopiowacz) wzornic dla maszyn żakarda	3a	6,70	Dp				
39. *)	Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych (zszywanie wzornic)	2	5,60	Dp				

Uwaga: Pozycje oznaczone \*) wprowadzone uzupełnieniem nr 4 do branżowych zasad wynagradzania robotników z dnia 3. 6. 1968 r.

TARYFIKATOR

zaszeregować zawodów i stanowisk pracy wg kategorii oraz stawek płac

Poz.	Taryfikator obowiązujący od dnia 1. V. 1967 r.				Taryfikator dotychczasowy			
	Zawód stanowisko pracy	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstawowa na godz.	Symbol systemu płac	Pozycja taryfikatora	Zawód stanowisko pracy	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstawowa na godz.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Apreter		3a	6,70	A	33	Pomoc robotnika na dekaturze kotłowej	6	3,40
					35	Pomoc robotnika na dekaturze finish lub angielskiej	6	3,40
2. Apreter		4	7,10	A	11	Robotnik na dekaturze mokrej	8	3,80
					14	Robotnik na suszarce-napawarce (stabilizator)	7	3,60
					32	Robotnik na dekaturze kotłowej	9	4,00
					34	Robotnik na dekaturze fini lub angielskiej	8	3,80
3. Apreter		4	7,10	Dp	59	Robotnik na napawarce	13	5,50
					62	Robotnik na dogrzewaczu	15	5,50
4. Apreter		4a	7,50	Az — 114% średniego godzinowego zarobku	10	St. robotnik na dekat. mokrej	10	4,30

1	2	3	4	5	6	7	8	9
				akordowego apretera z poz. 2	—	St. robotnik na suszarce -napawarce (st. stabilizator)	—	—
5. Apreter		4a	7,50	A	—	Barwiarz na urządzeniu barwiącym „Termosol”	9	4,00
6. Barwiarz		4	7,10	A	15	Barwiarz — pomoc	7	3,60
7. Barwiarz		5	8,00	A	4—9 —	Barwiarz (na wszystkich typach maszyn) Barwiarz przy barwiarce zwrotnej	9 9	4,00 4,00
8. Barwiarz		5	8,00	Dp	20	Barwiarz — próbniarz	12	5,00
9. Barwiarz		5a	8,50	A	—	Barwiarz na aparacie ciśnieniowym typu „Henricksen” Barwiarz na aparacie ciśnieniowym wałowym	9 9	4,00 4,00
10. Bielarz		5	8,00	A	—	Bielarz tkanin	8	3,80
11. Brakarz		5	8,00	Dp	55 56	Brakarz międzyoperac. Brakarz tkanin gotowych	13 14	5,50 6,00
12. Cerowacz tkanin		4	7,10	Dp	49	Cerowacz sztuk gotowych (artyst.)	9	4,00
13. Drapacz wyrobów włókienniczych		3a	6,70	A	15	Drapacz	7	3,60
14. Drapacz wyrobów włókienniczych		4	7,10	Az — 120% średniego godzinowego zarobku akordowego drapa- czy z pozycji 13	16	St. drapacz	10	4,30
15. Drukarz tkanin na				Dp	4—7	Pomoc robotnika		



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	urządzeniach szablonych	4	7,10			i drukarza	7—13	3,60—5,50
16.	Drukarz	6	9,00	Dp	1—3	Drukarz ręczny, drukarz filmowy, rytownik-szabloniarz	15—16	7,00—8,00
							1	
17.	Foluszniak tkanin	4a	7,50	A	6	Foluszniak	8	3,80
18.	Foluszniak tkanin	5	8,00	Az — 120% średniego godzinowego zarob- ku akordowego foluszniaków z poz. 17	7	St. foluszniak	10	4,30
19.	Gładziarz tkanin	3a	6,70	A	29	Pomoc prasowacza	6	3,40
20.	Gładziarz tkanin	4a	7,10	A	28	Prasowacz na prasie nieckowej	7	3,60
					30	Prasowacz na prasie hydraulicznej	9	4,00
21.	Gładziarz tkanin	4a	7,50	Az — 120% średniego godzinowego zarob- ku akordowego z pozycji 20	31	St. prasowacz na prasie hydraulicznej	12	5,00
22.	Karbonizator	4	7,10	A	54	Robotnik przy karboni- zacji sztuk	7	3,60
23.	Karbonizator	4a	7,50	A	53	St. robotnik przy karbo- nizacji sztuk	9	4,00
24.	Kolekcjoner wzorów	4	7,10	Dp	—	Kolekcjoner	9	4,00
25.	Krajacz wyrobów włókienniczych	3	6,30	A	47	Krajacz koców i chustek	5	3,20
26.	Krajacz wyrobów włókienniczych	3	6,30	Dp	8	St. robotnik konfekcji flag	10	4,30

1	2	3	4	5	6	7	8	9
27.	Mierzacz tkanin	3	6,30	A	39	St. robotnik przy mierzeniu i ważeniu tkanin	8	3,80
28.	Nastawiacz maszyn wykończalniczych	6	9,00	Dp	18, 51 19	Brygadzysta-podmistrz wykończalni mokrej, suchej i farbiarni	14—15	6,00—7,00
29.	Opalacz tkanin	4	7,10	A	—	Opalacz tkanin	7	3,60
30.	Opalacz tkanin	4a	7,50	Az — 112% średn. godzin zarobku akordowego opalacza tkanin z poz. 29	—	St. opalacz tkanin	9	4,00
31.	Ostrzacz	4a	7,50	Dp	—	Ostrzacz noży do postrzygarek	—	—
32.	Pakowacz	2	5,60	A	45	Pakarz	5	3,20
33.	Parowacz tkanin	3a	6,70	A	3 21	Pomoc zaparzacza Pomoc parowacza	5 6	3,20 3,40
34.	Parowacz tkanin	4	7,10	A	2 20	Zaparzacz Parowacz	6 8	3,40 3,80
35.	Pomocnik wykończalni	2	5,60	A	5 40 43 46	Zszywający sztuki w worek Robotnik przy mierzeniu i ważeniu tkanin Robotnik zwijający ręcznie towar Robotnik stemplujący ręcznie odbijanki	5 6 8 4	3,20 3,40 3,80 3,00
36.	Pomocnik wykończalni	2	5,60	Dp	41 44	Przeciągaczka sztuk — pomoc brakarza Robotnik przy plombo-	5	3,20

1	2	3	4	5	6	7	8	9
						waniu i etykietowaniu sztuk	7	3,60
					10	Robotnik konfekcji flag	7	3,60
					11	Pomoc konfekcji flag	5	3,20
37. Pomocnik wykończalni	2a	6,00	Dp		4	Zapieracz płam	7	3,60
38. Postrzygacz tkanin	3a	6,70	Az — 94% średniego godzinowego zarob- ku akordowego po- strzygacza z pozycji 39			Pomoc postrzygarki	5	3,20
39. Postrzygacz tkanin	4	7,10	A		24	Postrzygarka o pełnym stole	7	3,60
					25	Postrzygarka o pustym stole	6	3,40
					26	Postrzygarka na maszynie poprzecznej	8	3,80
40. Postrzygacz tkanin	4a	7,50	Az — 130% średniego godzinowego zarob- ku akordowego z pozycji 39		23	St. postrzygacz	12	5,00
41. Pracz	4a	7,50	A		8	Pracz	8	3,80
					10	Płukarz po barwieniu	7	3,60
					16	Pracz (pranie szmat)	8	3,80
42. Pracz	4a	7,50	Dp		61	St. rob. na dogrzewaczu	14	6,00
					63	Pracz na pralnicy szero- kościowej (po dogrze- waniu	12	5,00
43. Pracz	5	8,00	Az — 120% średniego godzinowego za- robku akordowego praczy z pozycji 41		9	St. pracz	10	4,30

1	2	3	4	5	6	7	8	9
44. Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów	3a	6,70		Az — 95% średniego godzinowego zarobku akordowego pracy z pozycji 41	17	Mydlarz	8	3,80
45. Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów	5	8,00		Dp	57	Kucharz apertur Przygotowywacz roztworów chemicznych i farbiarskich w oddz. farbiarni	14	6,00
46. Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów	6	9,00		Dp	—	Przygotowywacz roztworów chemicznych i farbiarskich w oddz. drukarni	—	—
47. Przygotowywacz surowców i wyrobów włókienniczych	3	6,30		Dp	50	Robotnik magazynu towarów gotowych	8	3,80
48. Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych	2	5,60		A	38 42	Pomoc rob. na nawilżarce Robotnik obsługujący składarkę	5 6	3,20 3,40
49. Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych	2	5,60		Dp	1	Wyszywacz znaków i numerów	7	3,60
50. Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych	3	6,30		A	42 22 37	Robotnik obsługujący składarko-mierzarkę Szczołkarz Robotnik na nawilżarce	6 6 7	3,40 3,40 3,60
51. Suszarkowy	3a	6,70	A		14 12, 17 11 12	Robotnik na suszarce tkanin Wirówkarz Suszarz (na suszarkach szufladowych) Suszarz (na suszarkach	7 8 7	3,60 3,80 3,60



1	2	3	4	5	6	7	8	9
					13	automatycznych) Suszarz na suszarkach rusztowych	7	3,60
							7	3,60
52. Suszarkowy	3a	6,70	Dp		60	Robotnik na suszarce	13	5,50
53. Suszarkowy	4	7,10	Az — 112% średniego godzinowego zarob- ku akordowego sus- zarkowego z poz. 51		13	St. robotnik na suszarce	9	4,00
					14	St. robotnik na suszar- ce w farbiarni	8	3,80
54. Suszarkowy	4	7,10	Dp		58	St. robotnik na suszarce i napawarce	9 14	4,00 6,00
55. Szwacz	3	6,30	Dp		9	Krawiec konfekcji flag	9	4,00
56. Szwacz	3	6,30	A		48	Obszywacz koców	4	3,00
57. Szwacz	3a	6,70	Dp		12	St. krawiec konfekcji flag	13	5,50
58. Tuszernik-pęczkarz tkanin	2	5,60	A		19 36	Pęczkarka Tuszerka	4 6	3,00 3,40
59. Tuszernik-pęczkarz tkanin	2a	6,00	Dp		52	Brygadier pęczkarni	12	5,00
60. Wydawca barwników i chemikaliów	5	8,00	Dp		18	Wydawca barwników	13	5,50

Załącznik nr 4  
do branżowych zasad wynagradzania robotników

TARYFIKATOR

zaszeregowania zawodów i stanowisk pracy wg kategorii oraz stawek płac pracowników fizycznych zatrudnionych w Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego — Południe

Poz.	Taryfikator obowiązujący od dnia 1. V. 1967 r.					Taryfikator dotychczasowy		
	Zawód stanowisko pracy	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstawowa na godz.	Symbol systemu płac	Pozycja taryfikatora	Zawód stanowisko pracy	Kategoria zaszeregowania	Stawka podstawowa na godz.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
TKALNIA								
1.	Cerowacz	4	7,10	Dp	12	Cerowaczka tkanin surowych	12	5,00
2	Cewiacz	3	6,30	Dp	8	Przewijaczka na osnowę i wątek	9	4,00
3.	Klejarz osnów	5	8,00	Dp	—	Klejarz osnów	—	—
4.	Klejarz osnów	4	7,10	Dp	—	Pomoc klejarza osnów	—	—
5.	Nastawiacz maszyn w oddziale przygotowawczym tkalni	6	9,00	Dp	37	Podmistrz produkcji wzorcowej	14	6,00
6.	Nastawiacz maszyn w tkalni właściwej	6	9,00	Dp	37	Podmistrz produkcji wzorcowej	14	6,00
7.	Pomocnik w tkalni	2	5,60	Dp	—	Układacz przędzy Przygotowywacz nicielnic	—	—

1	2	3	4	5	6	7	8	9
					—	Przewijaczka na kołowrotku	—	—
					—	Pomoc nakładacza lamelek	—	—
8.	Przewijacz przędzy	3	6,30	Dp	8	Przewijaczka na osnowę i wątek	9	4,00
9.	Przewlekacz osnów	3	6,30	Dp	7	Podawacz	10	4,30
10.	Przewlekacz osnów	4	7,10	Dp	6	Przewlekacz	14	6,00
11.	Przykręcacz-wiązacz osnów	4	7,10	Dp	11	Przykręcacz osnów	12	5,00
12.	Renowator mechanizmów	3	6,30	Dp	—	Bardziarz	—	—
					—	Naprawiacz płoch	—	—
13.	Robotnik magazynowy	3	6,30	Dp	—	Robotnik magazynowy	—	—
14.	Robotnik magazynowy	4	7,10	Dp	—	Magazynowy	—	—
15.	Skręcacz przędzy	3a	6,70	Dp	9	Skręcarka	11	4,60
16.	Snowacz osnów	3	6,30	Dp	5	Natykaczka	6	3,40
17.	Snowacz osnów	5	8,00	Dp	4	Snowaczka	12	5,00
18.	Tkacz	6	9,00	Dp	1	Tkacz na krośnie automatycznym	14	6,00
					2	wzorcowym ręcznym	14	6,00
					3	przy krótkich seriach	13	5,50
19.	Wagowy	3a	6,70	Dp	—	Wagowy	—	—
20.	Wydawca wątku	3a	6,70	Dp	10	Wydawacz przędzy	9	4,00

#### WYKOŃCZALNIA I FARBIARNIA

1.	Apreter	3a	6,70	Dp	—	Pomoc na dekaturze kotłowej	—	—
----	---------	----	------	----	---	-----------------------------	---	---

1	2	3	4	5	6	7	8	9
					—	Pomoc na dekaturnie finish	—	—
2. Apreter		4	7,10 Dp		30	Robotnik na dekaturnie kotłowej	12	5,00
					31	przy dekaturnie finish na dekaturnie mokrej na dogrzewaczu	12	5,00
					—		—	—
3. Apreter		4a	7,50 Dp		—	St. robotnik na dekaturnie mokrej	—	—
					—	St. robotnik na suszarce-napawarce	—	—
4. Barwiarz		4	7,10 Dp		—	Barwiarz — pomoc	—	—
5. Barwiarz		5	8,00 Dp		34	Barwiarz	13	5,50
					35	Barwiarz krótkich serii (próbniarz)	13	5,50
6. Barwiarz		6	9,00 Dp		—	Barwiarz na aparatach ciśnieniowych	—	—
7. Brakarz		5	8,00 Dp		36	Brakarz	13	5,50
8. Fólusznik tkanin		5	8,00 Dp		23	Fólusznik	12	5,00
9. Gładziarz tkanin		4	7,10 Dp		29	Robotnik przy prasie nieckowej	11	4,60
10. Kolekcjoner wzorów		3a	6,70 Dp		13	Kolekcjonerka I	9	4,00
11. Kolekcjoner wzorów tkanin		4	7,10 Dp		14	Kolekcjonerka II	9	4,00
		—	—		16	Przykrawacz kolekcji ręcznie	12	5,00
12. Krajacz wyrobów włókienniczych		6	6,30 Dp		15	Przykrawacz kolekcji mechanicznie	11	4,60



1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.	Mierzacz tkanin	3	6,30	Dp	32	Robotnik przy mierzeniu sztuk	11	4,60
14.	Nastawiacz maszyn wykończalniczych	6	9,00	Dp	37	Podmistrz produkcji wzorcowej	14	6,00
15.	Pomocnik wykończalni	2	5,60	Dp	—	Robotnik przy plombowaniu i etykietowaniu sztuk	—	—
					—	Robotnik zwijający ręcznie towar	—	—
					—	Robotnik przeciągający sztuki	—	—
					—	Robotnik stemplujący i prasujący ręcznie odbijanki	—	—
					—	Robotnik przy mierzeniu i ważeniu tkanin	—	—
					—	Wyszywaczka numerów	—	—
16.	Postrzygacz tkanin	4	7,10	Dp	33	Postrzygarka	11	4,60
17.	Pracz	4a	7,50	Dp	22	Pracz	12	5,00
18.	Pracz	5	8,00	Dp	22	Pracz	12	5,00
19.	Przygotowywacz surowców i wyrobów włókienniczych	3	6,30	Dp	—	Robotnik magazynu towarów gotowych lub wykończonych	—	—
20.	Suszarkowy	3a	6,70	Dp	24	Wirównik	12	5,00
					26	Robotnik na suszarce	11	4,60
21.	Suszarkowy	4	7,10	Dp	25	St. robotnik na suszarce	12	5,00
22.	Tuszernik-pęczkarz	2	5,60	Dp	27	Pęczkarka-tuszarka	11	4,60
23.	Wydawca barwników i chemikaliów	5	8,00	Dp	—	Wydawca barwników	—	—

Załącznik Nr 5  
do branżowych zasad  
wynagradzania robotników

**UZUPEŁNIENIE**

do taryfikatorów zaszerogowań Przędzalni, Tkalni, Farbiarni i Wykończalni oraz  
Centralnego Laboratorium Przemysłu Wełnianego — Południe

Do taryfikatorów zaszerogowań zawodów i stanowisk pracy wg kategorii i stawek płac dla Przędzalni, Tkalni, Farbiarni i Wykończalni oraz Centralnego Laboratorium Przemysłu Wełnianego-Południe, wprowadza się następujące uzupełnienie:

Pozycja	Zawód stanowisko pracy	Kategoria zaszerogowania	Stawka podstawowa na godz.	Symbol systemu płac
1	2	3	4	5
1.	Robotnik transportu wewnętrznego i zewnętrznego przy pracy lekkiej	3	6,30	Dp
2.	Robotnik transportu wewnętrznego i zewnętrznego przy pracy ciężkiej	4	7,10	Dp
3.	Robotnik magazynowy	3—4	6,30—7,10	Dp
4.	Robotnik mierzący, ważący i zapisujący produkcję	3—4	6,30—7,10	Dp
5.	Próbiarz	3	6,30	Dp

Wymienionych wyżej robotników dotyczą zasady premiowania określone w § 9 branżowych zasad wynagradzania robotników.

Załącznik Nr 6  
do branżowych zasad  
wynagradzania robotników

**WYKAZ ZAWODÓW I STANOWISK PRACY**

wynagradzanych wg akordowego systemu płac i premiowanych  
za jakość produkcji

Lp.	Wydział — zawód stanowisko pracy	Pozycja informatora zaszerogowań	Uwagi
1	2	3	4
	<i>I. Tkalnia</i>		
1.	Snowacz	24,25	
	<i>II. Farbiarnia i Wykończalnia</i>		
1.	Apreter	1,2,4,5	
2.	Barwiarz	6,7,9	
3.	Bielarz	10	
4.	Drapacz wyrobów włókienniczych	13,14	
5.	Foluszniak tkanin	17,18	
6.	Gładziarz tkanin	19,20,21	
7.	Karbonizator tkanin	22,23	
8.	Opalacz tkanin	29,30	

1	2	3	4
9.	Parowacz tkanin	33,34	
10.	Postrzygacz tkanin	39,40	
11.	Pracz	41,43	tylko przy praniu
12.	Przygotowywacz zagęstników i impregnatów	44	i płukaniu tkanin
13.	Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych	48,50	tylko przy procesie
14.	Suszarkowy	51,50	składania tkaniny
15.	Szwacz	56	gotowej na składarkach

Załącznik Nr 7  
do branżowych zasad  
wynagradzania robotników

### W Y K A Z

zawodów i stanowisk pracy objętych dodatkiem za pracę  
w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia

Lp.	Wydział — zawód stanowisko pracy	Pozycja taryfikatora zaszere- gowania	Grupa szko- dli- wości	Doda- tek płaco- wy na 1 rob./ godz. w zł	Uwagi
1	2	3	4	5	6

#### Przędzalnia zgrzebna

1.	Belowacz	1	III	0,70	
2.	Karbonizator	3	III	0,70	
3.	Klejarz waty	4,5	III	0,70	
4.	Mieszacz-rozwłókniacz	7,8,10,11	II	0,50	
5.	Mieszacz-rozwłókniacz	6,9,12,13,14	III	0,70	
6.	Oczyszczacz maszyn	16,17	III	0,70	
7.	Ostrzacz obić zgrzebnych	18	III	0,70	
8.	Pomocnik przędzalni	21,22	III	0,70	tylko robotnik obsłu- gujący sieczkarnię
9.	Sortowacz	30	III	0,70	z wyłączeniem bry- gadzysty
10.	Zgrzeblarz	33,34,35	III	0,70	

#### Tkałnia

1.	Klejarz osnów	6,7	III	0,70	
----	---------------	-----	-----	------	--

#### Farbiarnia-Wykończalnia

1.	Apreter	1,2,3,4,5	III	0,70	
2.	Barwiarz	6,7,8,9	III	0,70	
3.	Bielarz	10	III	0,70	
4.	Drapacz wyrobów włókienniczych	13,14	II	0,50	
5.	Drukarz	15,16	III	0,70	

1	2	3	4	5	6
6.	Foluszniak	17,18	III	0,70	
7.	Gładziarz tkanin	19,20,21	III	0,70	
8.	Karbonizator	22,23	III	0,70	
9.	Mierzacz tkanin	27	II	0,50	
10.	Pomocnik wykończalni		II	0,50	tylko robotnicy zatrudnieni przy ręcznym zwijaniu tkaniny i robotnicy przy zapieraniu płam
11.	Opalacz tkanin	29,30	III	0,70	
12.	Parowacz tkanin	33,34	III	0,70	
13.	Postrzycacz tkanin	38,39,40	III	0,70	
14.	Pracz	41,42,43	III	0,70	
15.	Przygotowacz farb. gęstników i impregnatów	44,45,46	III	0,70	
16.	Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych	48,50	I	0,35	tylko robotnicy obsługujący składarki tkanin
17.	Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych	50	III	0,70	tylko robotnik obsługujący szrotkarę
18.	Suszarkowy	51,52,53,54	III	0,70	
19.	Wydawacz barwników i chemikaliów	60	III	0,70	

Wydział Głównego  
Mechanika i Energetyka

(Taryfikator część X)

1.	Hartownik	61—66	III	0,70	
2.	Kowal	67—77	II	0,50	
3.	Palacz kotłowy	246—249	III	0,70	Przy ręcznym narzucaniu węgla i przy ręcznej obsłudze rusztu
4.	Spawacz	78—91	III	0,70	
5.	Szlifierz	21—32	III	0,70	
6.	Wytapiacz metali-odlewnik	97—99	III	0,70	

Obsługa

1.	Praczka	5	I	0,35	
2.	Asenizator	5	II	0,50	
3.	Robotnik transportu	5	II	0,50	tylko robotnicy zatrudnieni przy ręcznym rozładunku i załadunku węgla
1.	Robotnik transportu*)	—	III	0,70	wykonujący czynności: oczyszczanie osadników, krat, prasy oraz innych urządzeń oczyszczalni, obsługi koagulatorów, załadunek i wyładunek wapna i siarczanu żelazowego.



1	2	3	4	5	6
2. Ślusarze i elektrycy*)	—		II	0,50	Obsługujący urządzenia przepompowni i oczyszczalni ścieków oraz przeprowadzający konserwację i naprawę tych urządzeń.
3. Próbiarze oczyszczalni ścieków*)	—		I	0,35	
4. Sprzątaczkę oczyszczalni ścieków*)	—		I	0,35	

**Uwagi:**

\*) Uzupelnienie nr 5 do branżowych zasad wynagradzania robotników z dnia 4. XI. 1968 r.

— W Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego — Południe — dodatek za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia — stosuje się dla tych samych zawodów i stanowisk oraz w tej samej wysokości jak w przedsiębiorstwach produkcyjnych.

Załącznik Nr 8  
do branżowych zasad  
wynagradzania robotników

Do poszczególnych grup numeracji przędzy określonych w § 7 pkt 2 branżowych zasad wynagradzania robotników zalicza się następujące numery przędzy:

Nr przędzy	Grupa numeracji przędzy	Wysokość współczynników	
		I jakość	II i III jakość
1	2	3	4
do 8	II	119	0,80
8,1—10	III	123	0,80
10,1—12	IV	128	0,85
powyżej 12	V	135	0,90

UZUPEŁNIENIE Nr 6

*do branżowych zasad wyrądzania robotników.*

Spisane w dniu 12 listopada 1968 r. między Zjednoczeniem Przemysłu Welnianego — Południe a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

W związku z uruchomieniem produkcji płócien i flanel dekatyzacyjnych — obie strony podpisujące uzupełnienie — w oparciu o art. 96 Układu Zbiorowego Pracy postanawiają stosować dla tkaczy zatrudnionych przy produkcji płócien i flanel dekatyzacyjnych następujące zasady wynagradzania:

§ 1

Cenę za jednostkę produkcji wylicza się na zasadach powszechnie obowiązujących dla tkaczy, tj. na podstawie stawki osobistego zaszeregowania powiększonej o zachętę akordową (z uwzględnieniem normy obsługi) i obowiązującej normy pracy z tym, że dla tkaczy zatrudnionych przy produkcji płócien i flanel dekatyzacyjnych nie stosuje się zróżnicowanych cen jednostkowych w zależności od grup wyrobów i jakości produkcji.

§ 2

W miejsce zróżnicowanych cen jednostkowych w zależności od grup wyrobów i jakości produkcji — zgodnie z § 7 pkt 8 branżowych zasad wynagradzania robotników — dla tkaczy zatrudnionych przy produkcji płócien i flanel dekatyzacyjnych wprowadza się potrącenie z zarobku akordowego za tzw. błędy jakościowe.

Wysokość potrąceń z zarobku akordowego za błędy jakościowe nie może przekroczyć %-wej wysokości zachęty akordowej, tj. 15%.

Zasady i wysokość potrąceń z zarobku akordowego określa regulamin zakładowy zatwierdzony przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.

### § 3

Zaliczanie produkcji flanel i płócien dekatyzacyjnych do odpowiedniej jakości oraz określenie błędów w podziale na zasadnicze i niezasadnicze dokonuje się w oparciu o odrębną instrukcję klasyfikacyjną tkanin surowych stanowiącą załącznik do niniejszego uzupełnienia.

### § 4

Premię progresywną wylicza się na zasadach ustalonych w § 7 pkt pkt 5 i 6 branżowych zasad wynagradzania robotników z tym, że kwotę premii progresywnej nalicza się od zarobku akordowego ogółem (obniżonego o ewentualne potrącenia wynikające z § 2 niniejszego uzupełnienia).

### § 5

Poza ustalonymi w §§ 1, 2, 3 i 4 niniejszego Uzupełnienia zasadami wynagradzania — dla tkaczy zatrudnionych przy produkcji płócien i flanel dekatyzacyjnych stosuje się wszystkie zasady ustalone w branżowych zasadach wynagradzania robotników a ujęte w §§ 1, 2, 3, 4, 5, 6 i 8 oraz § 7 bez pkt 1, 2, 3, 4, 7 i 9.

### § 6

Zasady wynagradzania ujęte w niniejszym uzupełnieniu mają zastosowanie tylko w warunkach produkcji masowej płócien i flanel dekatyzacyjnych — zgrupowanej w jednym przedsiębiorstwie.

### § 7

Uzupełnienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1. IV. 1968 r.

## INSTRUKCJA

### klasyfikacji tkanin surowych (piótna i flanele dekatyzacyjne)

Podstawą do oceny jakości są błędy widoczne w tkaninie surowej, które dzielą się na dwa rodzaje:

1. błędy zasadnicze
2. błędy niezasadnicze

Podział błędów zasadniczych i niezasadniczych określają załączone do niniejszej instrukcji tabele (załącznik Nr 1 i Nr 2).

Tkaniny surowe dzieli się na trzy gatunki: I gat., II gat., III gat. O zaklasyfikowaniu tkaniny do poszczególnych gatunków decyduje określona ilość błędów zasadniczych i niezasadniczych.

Odpowiedzialność tkaczy za wyprodukowaną tkaninę jest indywidualna, to znaczy, że przy pracy na zmiany tkacz odpowiada za swój odcinek tkaniny niezależnie od zaklasyfikowania całej sztuki.

Tkacz jest zobowiązany do zgłaszania mistrzowi o wszelkich błędach powstałych w poprzednich fazach produkcji, a nie dających się usunąć w trakcie tkania, gdyż tylko w tym wypadku może być za te błędy usprawiedliwiony.

Do takich błędów zalicza się rozpowszechnione pogrubienia, przewężenia przędzy, nopki itp. plamy z klejarki, pasy ze snucia, oraz inne błędy nie dające się usunąć w trakcie tkania.

Jeżeli po zgłoszeniu błędów tkacz otrzyma polecenie dalszego tkania to w wypadku zaklasyfikowania z powodu tych błędów tkaniny do niższego (tkacz) gatunku tkacz nie ponosi z tego tytułu żadnych konsekwencji.

Na powyższą okoliczność kierownictwo tkalni zobowiązane jest każdorazowo sporządzić protokół.

### Zasady ogólne dotyczące klasyfikacji

1. Wszystkie odcinki zmianowe każdego tkacza w danej sztuce należy zsumować i klasyfikować je łącznie w oparciu o załączone tabele klasyfikacji.
2. Z uwagi na długotrwały czas tkania jednej sztuki tkacz otrzymuje wynagrodzenie za ilość wątków z licznika wg obowiązującej ceny jednostkowej.
3. Po zdjęciu sztuki z krosna i jej zaklasyfikowaniu należy dokonać potrąceń wynagrodzenia tkaczowi za błędy jakościowe wg obowiązującego regulaminu potrąceń za błędy jakościowe.
4. W wypadku zaklasyfikowania odcinka zmianowego tkaniny do niższego gatunku należy wezwać zainteresowanego tkacza, mistrza oraz kierownika tkalni.
5. Wezwanie tkacza, mistrza czy kierownika tkalni winno być potwierdzone podpisem na metryczce.
6. Dla sztuk o długości 220 metrów ustala się następujące ilości błędów zasadniczych i niezasadniczych dla poszczególnych gatunków:

gat. I   bł. zasadn. — 20, niezasadn. — 50, łącznie 70 błędów,  
gat. II  bł. zasadn. — 30, niezasadn. — 70, łącznie 100 błędów,  
gat. III bł. zasadn. — 60, niezasadn. — 100, łącznie 160 błędów i więcej.

W przypadku zmiany długości sztuk dokonać przeliczenia ilości błędów.

Jeżeli przekroczona zostanie dopuszczalna ilość błędów zasadniczych dla poszczególnych gatunków sztuka klasyfikowana jest do gatunku niższego.



Załącznik nr 1  
do instrukcji klasyfikacyjnej tkanin (płócien i flanel dekatyzacyjnych)

TABELA BŁĘDÓW NIEZASADNICZYCH

Lp.	Rodzaj błędów	Wielkość błędów	Ilość błędów
1.	Zrywy pojedynczych nici osnowy i wątku	powyżej 10 cm za każdy 1 metr	1
2.	Zgrubienia nici osnowy o podwójnej średnicy	od 10 do 30 cm	1
3.	Zgrubienia nici wątku o podwójnej średnicy	za każdy wątek	1
4.	Nieznaczące rozrzedzenie po wybieraniu wątku	za każde miejsce	1
5.	Zryw wielonitkowy	do 1,5 cm	1
6.	Drobne plamki powierzchniowe, zabrudzenia	do 2 cm <sup>2</sup> powyżej 2 — błąd zasadn.	1
7.	Podwójne nici, cienkie nici i o innym skręcie	powyżej 20 cm za każdy 1 metr	1
8.	Podwójnie zabierany wątek do przesmyku (zaleciałe wątki)	za każde 10 zalec. nie dłuższe jak 5 cm	1
9.	Odchylenia w gęstości wątku	powyżej 3% — gat. III	

Załącznik nr 2  
do instrukcji klasyfikacji tkanin  
(płócien i flanel dekatyzacyjnych)

TABELA BŁĘDÓW ZASADNICZYCH

Lp.	Rodzaj błędów	Wielkość błędów	Ilość błędów
1.	Gniazda tkackie	do 1 cm	1
		za każde dalsze 1 cm	1
2.	Dziury lub rozdarcia	za dziurę lub rozdarcie	1
3.	Plamy oliwne lub zatłuszcz.	za każdą plamę	1
4.	Zbicia niedobicia	za każdy wypadek	1
5.	Pasy wątkowe z pomieszania przędzy lub innej numeracji przędzy	do 10 cm	1
		za każde dalsze 10 cm dodatk.	1
6.	Pasy wątkowe, zgrubienia przędzy o dwukrotnej grubości	do 2,5 cm	1
		za każde dalsze 1 cm	1
7.	Źle odszukany wątek	za każde miejsce	1
8.	Błędy maszynowe	za każdy błąd lub skupione błędy w 10 cm	1
9.	Zaciągnięte faliste lub uszkodzone krajki	powyżej 20 cm za każde 20 cm	1
10.	Pasy osnowy powstałe przez uszkodzenie grzebienia (płochy)	od 10 cm wzwyż za każdy 1 m	1
11.	Błędy przewlekania w bardzie	za każdy m	1
12.	Pętelowanie wątku przez czujnik (wyrzuty czujnika)	powyżej 20 cm za każde 0,5 m	1
13.	Zgrubienie osnowy lub wątku powyżej dwukrotnej średnicy	powyżej 30 cm za każde 1 m	1
14.	Wszelkie wrobienia kurzu brudu itp.	za każde miejsce	1
15.	Pojedyncze zaoliwienia nici osnowy lub wątku	powyżej 10 cm za każdy 1 m	1
16.	Zryw wielonitkowy	powyżej 1,5 cm za każde 20 cm	1
17.	Skrećki wątkowe często się powtarzające	za każdy pas	1

## REGULAMIN

potrąceń za błędy jakościowe dla tkaczy zatrudnionych przy produkcji płótna i flaneli dekatyzacyjnej w ZPW im. J. Kluski w Bielsku-Białej.

### § 1

Zgodnie z protokołem Nr 3 § 3 pkt. 7 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 29 maja 1967 r. oraz branżowymi zasadami wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe obowiązującymi od dnia 1 maja 1967 r. ustala się zasady potrąceń za błędy jakościowe tkaczy zatrudnionych przy produkcji płócien i flanel dekatyzacyjnych w systemie akordowym, a nie objętych systemem zróżnicowanych cen jednostkowych.

### § 2

Regulaminem niniejszym objęte są niżej wyszczególnione stanowiska pracy:

1. tkacz na 1-nym krośnie
2. tkacz na 2-ch krosnach

### § 3

Potrąceń za błędy jakościowe dokonuje się od zarobku akordowego uzyskanego za wyprodukowanie danej sztuki tkaniny w wysokości do 15% — czyli do wysokości zachęty akordowej.

Wysokość potrąceń za poszczególne błędy ustalona zostaje wg poniższej tabeli potrąceń:

Lp.	Rodzaj błędów	% potrąceń
1.	Gniazda tkackie pow. 2,5 cm <sup>2</sup>	15%
2.	Dziury lub rozdarcia	15%
3.	Pasy po linii wątku wynikłe ze zbiccia i niedobicia	10%
4.	Błędy maszynowe występujące w skupieniu	10%
5.	Brakujące wątki występujące w skupieniu	10%
6.	Wyrzuty czujnika	5%
7.	Grube nici osnowy pow. 1 m	3%
8.	Grube nici wątku tworzące pas	5%
9.	Zaciągnięta lub falista krajka lub luźny pas osnowy spowodowany prowadzeniem kilku nici obok siebie	5%

W wypadku powstania w/wym. błędów tkacz zobowiązany jest do natychmiastowego zgłoszenia o tym mistrzowi względnie kierownikowi.

### § 4

Powołana komisja, której przewodniczy kierownik zakładu, podejmuje decyzję o dokonaniu potrącenia przy najbliższej wypłacie, względnie zwolnienia od potrącenia z uwagi na brak winy ze strony tkacza.

## § 5

Za błędy wymienione w tabeli potrąceń w § 3 niniejszego regulaminu nie zgłoszone natychmiast przez tkacza dokona się potrącenia zarobku akordowego po odrobieniu sztuki, zaś tkacza przenosi się na inny asortyment.

## § 6

W wypadku stwierdzenia innych błędów nie wymienionych w tabeli potrąceń a określonych w tabelach błędów zasadniczych i niezasadniczych — spowodowanych z winy tkacza — dokonuje się potrąceń po sklasyfikowaniu danej sztuki tkaniny w wysokości:

1. za ilość błędów mieszczących się w granicach określonych dla gat. I tkacz nie ma potrąceń,
2. za ilość błędów mieszczących się w granicach określonych dla gat. II tkaczowi potrąca się 5% z zarobku akordowego uzyskanego za wyprodukowanie danej sztuki,
3. za ilość błędów mieszczących się w granicach określonych dla gat. III tkaczowi potrąca się 10% z zarobku akordowego uzyskanego za wyprodukowanie danej sztuki.

Jednocześnie w przypadkach nadmiernej ilości w/w błędów wynikających ze szczególnie niedbałej pracy tkacza kierownik tkalni dokona przesunięcia tkacza do pracy na inny asortyment.

## § 7

Kierownik tkalni zobowiązany jest do prowadzenia specjalnej ksiąжки, w której rejestruje wszystkie decyzje wynikające z postanowień zawartych w §§ 3, 4, 5 i 6.

Książka ta stanowi jednocześnie podstawę do comiesięcznych potrąceń z zarobków akordowych tkaczy.



## RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW

zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym wynagradzanych wg zasad podanych w protokole Nr 3/67

### § 1

Zgodnie z postanowieniami protokołu Nr 3/67 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 29. V. 1967 r. oraz branżowymi zasadami wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe obowiązującymi od dnia 1. V. 1967 r. wprowadza się zasady premiowania robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym.

### § 2

Regulaminem niniejszym objęte są stanowiska pracy wyszczególnione w załączniku nr 1 do niniejszego regulaminu.

### § 3

1. Premie dla robotników wymienionych w § 2 wypłaca się z funduszu premiowego tych robotników.
2. Fundusz premiowy tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac tych robotników do wysokości 30% ich płac zasadniczych z przeznaczeniem na premie za wykonanie i przekroczenie ustalonych na dany okres zadań.

### § 4

Wysokość funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa ustala Naczelny Dyrektor Zjednoczenia.

### § 5

1. Wysokość premii dla poszczególnych robotników określona jest w „Potwierdzeniu zawarcia umowy o pracę z pracownikiem”.
2. Indywidualna wysokość premii za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań może wynosić do 50% płacy zasadniczej.

### § 6

Fundusz premiowy za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej robotnika lub grupy robotników.

### § 7

Zadania stanowiące podstawę premiowania dla poszczególnych robotników lub grupy robotników winny określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe lub terminowe ich wykonanie.

### § 8

Dla robotników lub grupy robotników wyszczególnionych w § 2 zadania na każdy miesiąc wyznacza kierownik zakładu, wydziału, oddziału, działu, w którym robotnicy są zatrudnieni.

#### § 9

Zadania winny być podawane do wiadomości robotników przed rozpoczęciem okresu, którego dotyczą.

#### § 10

Premia w pełnym wymiarze przysługuje robotnikom zatrudnionym w systemie czasowo-premiowym, jeżeli wyznaczone zadanie zostanie wykonane lub przekroczone. W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania premia nie przysługuje.

#### § 11

Dyrektor przedsiębiorstwa może na wniosek kierownika zakładu, wydziału lub działu, jednorazowo przydzielić zadanie wraz z funduszem premiowym robotnikom, lub grupie robotników.

Przydzielony fundusz premiowy nie może jednak spowodować przekroczenia wysokości premii indywidualnej robotnika podanej w § 5 pkt. 2.

#### § 12

Wykonanie ustalonych zadań potwierdza każdorazowo kierownik zakładu, wydziału lub działu, w którym robotnicy są zatrudnieni.

#### § 13

Premie do wypłaty zatwierdza każdorazowo Dyrektor przedsiębiorstwa lub upoważnione przez Dyrekcję osoby.

#### § 14

Robotnicy pełniący funkcję brakarzy, za wykonanie zadań własnych w zakresie bezreklamacyjnego jakościowania wyrobów oraz braku uchybień w pracy otrzymują premię w pełnym wymiarze określoną w „Potwierdzeniu zawarcia umowy o pracę z pracownikiem”.

#### § 15

Premia w pełnym wymiarze przysługuje brakarzowi tylko w tym przypadku, jeżeli w danym okresie obrachunkowym nie miał żadnej uznanej reklamacji niezależnie od okresu, którego ona dotyczy, względnie uchybień w pracy.

#### § 16

Dla brakarzy za uchybienia w pracy i uznane reklamacje stosuje się potrącenia z przypadającej premii wg tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego regulaminu.

#### § 17

Premię potrąca się na podstawie dokumentacji, która winna zawierać rodzaje stwierdzonych błędów w pracy brakarza.

§ 18

Za stwierdzone uchybienia w pracy i uznane reklamacje brakarz ponosi indywidualną odpowiedzialność.

§ 19

W przypadku pracy dwóch brakarzy na jednym stanowisku pracy — potrąca się każdemu z brakarzy jednakowy % potrąceń za każdą sztukę wspólnie przeglądaną, wynikający z załącznika nr 2 do niniejszego regulaminu.

§ 20

W przypadkach zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminów pracy — Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić robotnika lub grupę robotników premii częściowo lub w całości, podając zainteresowanym powody takiej decyzji na piśmie.

§ 21

Robotnicy zatrudnieni na trzeciej zmianie otrzymują wyższy wymiar premii w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennej wg zasad określonych w „Branżowych zasadach wynagradzania robotników”.

§ 22

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik nr 1  
do regulaminu premiowania robot-  
ników zatrudnionych w systemie cza-  
sowo-premiowym wg zasad określo-  
nych w protokole nr 3/67

## WYKAZ STANOWISK PRACY OBJĘTYCH REGULAMINEM PREMIOWANIA

### PRZĘDZALNIA

Brakarz przędzalni  
Mieszacz — rozwiłkniacz (trzepacz szmat i odpadków, droseciarz na dniówkę)  
Nastawiacz maszyn przędzalniczych  
Pakowacz (układacz przędzy)  
Pomocnicy — przędzalni  
Próbiarz  
Robotnik transportu  
Sortowacz — brygadzysta  
Wagowy

### TKALNIA

Brakarz  
Cerowacz — brygadzysta  
Klejarz osnów  
Konserwator maszyn i urządzeń  
Nastawiacz maszyn w oddziale przygotowawczym tkalni  
Nastawiacz maszyn w tkalni właściwej  
Oczyszczacz maszyn i urządzeń  
Przewijacz przędzy (przewijarka przędzy resztkowej)  
Przewlekacz osnów  
Przykręcacz, wiązacz osnów  
Renowator mechanizmów  
Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych  
Robotnik transportowy  
Tkacz (tkacz wzorów i kuponów)  
Wagowy  
Wybijacz wzornic  
Wydawacz wątku  
Pomocnicy tkalni

### FARBIARNIA — WYKOŃCZALNIA — DRUKARNIA FLAG — KONFEKCJA FLAG

Apreter (apretura uszlachetniająca moloodporna)  
Barwiarz (barwiarz — próbiarz)  
Brakarz  
Cerowacz tkanin (cerowaczka sztuk gotowych)  
Drukarz tkanin na urządzeniach szablonowych (pomoc drukarza)  
Drukarz (drukarz ręczny filmowy rytownik — szabloniarz)  
Kolekcjoner wzorów  
Krajacz wyrobów włókienniczych (st. robotnik konfekcji flag)  
Nastawiacz maszyn wykończalniczych (brygadzysta, podmistrz wykończalni mo-  
krej, suchej i farbiarni)  
Ostrzacz (ostrzacz noży do postrzygarek)  
Pomocnicy wykończalni (przeciągaczka sztuk — pomoc brakarza — robotnik



przy plombowaniu i etykietow. sztuk, robotnik konfekcji flag, pomoc konfekcji flag, zapieracz p'lam)  
Prac (apretura uszlachetniająca mołodoporna)  
Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów (w oddz. farbiarni)  
Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów (w oddz. drukarni)  
Przygotowywacz surowców i wyrobów włókienniczych (rob. magaz. towar. gotowych)  
Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych (wyszycielka znaków i numerów)  
Suszkarkowy (apretura uszlachetniająca mołodoporna)  
Szwacz (krawiec konfekcji flag i st. krawiec konfekcji flag)  
Tuszernik pęczkarz tkanin (brygadier pęczkarni)  
Wydawacz barwników i chemikaliów

#### **WE WSZYSTKICH ZAKŁADACH, WYDZIAŁACH, ODDZIAŁACH I DZIAŁACH**

Robotnik magazynowy  
Robotnik transportu  
Robotnik mierzący, ważący i zapisujący produkcję  
Próbnik

Załącznik nr 2  
do regulaminu premiowania robotni-  
ków zatrudnionych w systemie cza-  
sowo-premiovym wg zasad określo-  
nych w protokole Nr 3/67

TABELA POTRĄCEŃ PREMII DLA BRAKARZY

Brakarz	Potrącenie za:	% po- trąceŃ z premii
Brakarz sortowni szmat	Przeoczenie błędu niewłaściwego sortowania szmat — za każdą partię niedokonywanie natychmiastowego zgłoszenia o wadli- wym sortowaniu szmat za każdą partię	5% 5%
Brakarz szarpalni szmat	Zaklasyfikowanie partii szarpanki niezgodnie z in- strukcją o jedną jakość o dwie lub więcej jakości Niedokonywanie natychmiastowego zgłoszenia o wadli- wym przebiegu procesu technologicznego — za każdą partię	5% 10% 5%
Brakarz klejowni waty krawieckiej	Przeoczenie błędu w procesie oklejania za każdą partię Niedokonywanie natychmiastowego zgłoszenia o wadli- wym przebiegu oklejania — za każdą partię	5% 5%
Między- operacyjny przedzalni	Przeoczenia błędów: wilkownia w wyniku niewłaściwe- go natłuszczania, niewłaściwej ilości pasaży itp. — nierównomierność numeracji niedoprzędu wskutek niewłaściwego przebiegu procesu technologicz- nego — niedokonywanie natychmiastowego zgłoszenia o wa- dliwym przebiegu procesu technologicznego Wymienione potrącenia odnoszą się do poszczególnych partii	2,5% 5% 5%
Klasyfikujący przedzę	Zaklasyfikowanie obciążu niezgodnie z normą o jedną jakość za 1 obciąż o dwie jakości lub więcej Pomieszanie partii przedży za każdy przypadek	1% 2,5% 5%
między- operacyjny oddz. przyg. tkalni.	Przeoczenie błędów przewijania lub skręcania — za każdy obciąż — pomieszanie partii przedży niedokonywanie natychmiastowego zgłoszenia o wadli- wym przebiegu procesu technologicznego	2,5% 7,5% 5%
między- operacyjny tkalni	Przeoczenie błędów: — w bardzie — wadliwe działanie rozpinaczy — uszkodzonego grzebienia — nieprawidłowej gęstości wątku	1% 3,5% 3,5% 3,5%

Brakarz	Potrącenia	% potrąceń z premii
	— innych błędów zaniżających jakość tkaniny jak: brakujące nici osnowy, zbiecia i niedobicia, wyrzuty czujnika błędy maszynowe niewłaściwe wiązania itp. za każdy błąd	1%
	Niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o spostrzeżonych błędach	5%
	Wymienione potrącenia odnoszą się do poszczególnych sztuk	
klasyfik. sztuk surowych	Zaklasyfikowanie sztuki niezgodne z instrukcją o jedną jakość	1%
	o dwie jakości lub więcej	2%
	Niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o istniejących błędach	5%
sztuk po cerowaniu	Przepuszczenie sztuki z błędami niewycerowanymi lub źle wycerowanymi	4%
międzyoper. wykończ.	Przepuszczenie sztuki z jawnymi błędami możliwymi do usunięcia	5%
	Niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o istniejących błędach	5%
tkanin gotowych	Uznane reklamacje z winy brakarza w ilości	
	0, — 0,5% — potrącenia 1,5% z premii	
	0,51 — 1,0% — potrącenia 4,0% z premii	
	1,1 — 1,5% — potrącenia 7,5% z premii	
	1,6 — 2,0% — potrącenia 17,5% z premii	
	pow. 2% — potrącenia całej premii	

Potrącenie premii brakarzy dokonuje się następująco:  
Przykład:

pełna premia	—	35%
potrącenia	—	10%
pozostaje do wypłaty	—	25%

Stwierdzenie niewłaściwej pracy brakarza następuje:

— dla brakarzy międzyoperacyjnych względnie międzywydziałowych — na podstawie błędu zgłoszonego przez robotnika albo mistrza następnej fazy produkcyjnej i uznanie go przez mistrza oddziału, w którym powstał błąd.

W wypadku sporu, decyzję podejmuje powołana w tym celu komisja w składzie: kierownik wydziału produkcyjnego i kierownik wydziału kontroli technicznej,

— dla brakarzy produkcji gotowej — po zgłoszeniu reklamacji przez odbiorcę i uznanie jej przez zakład pracy. Przy produkcji eksportowej jako reklamację odbiorcy rozumie się również odrzucenie sztuki przez POLCARGO.

Premię potrąca się na podstawie dokumentacji, która winna zawierać rodzaje stwierdzonych błędów w pracy brakarza.

Brakarzom potrąca się premię w miesiącu, w którym reklamacja została uznana, niezależnie od okresu którego dotyczy.

## RAMOWY REGULAMIN

potrąceń za błędy jakościowe dla robotników zatrudnionych w Wydziale  
PRZĘDZALN

### § 1

Zgodnie z protokołem nr 3 § 3 pkt 7 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 29 maja 1967 oraz branżowymi zasadami wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe, obowiązującymi od dnia 1 maja 1967, ustala się zasady potrąceń za błędy jakościowe robotników zatrudnionych w systemie akordowym, a nie objętych systemem zróżnicowanych cen jednostkowych.

### § 2

Regulaminem niniejszym objęte są niżej wyszczególnione stanowiska pracy:

1. Belowacz
2. Karbonizator (rob. przy karbonizacji szmat)
3. Klejarz waty i pomoc
4. Mieszacz — rozwłókniacz (droseciarz)
5. Mieszacz — rozwłókniacz (wilkarz)
6. Mieszacz — rozwłókniacz (robotnik przy szarpaczach)
7. Przecinacz (rob. przy gilotynie)
8. Przecinacz (przecinacz ręczny)
9. Sortowacz
10. Zgrzeblarz (droseciarz — zgrzeblarz klejowni waty)

### § 3

Potrącenia za błędy jakościowe dotyczą następujących rodzajów błędów:

#### *Belowacz*

Belowacz otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe przygotowanie opakowania (za każdą belę)	2%
2.	Nieprawidłowe zbelowanie lub obszywanie (za każdą belę)	2%

#### *Karbonizator*

Karbonizator otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Za nieprzestrzeganie reżimów technologicznych (za każdy wkład)	3%
2.	Niewłaściwe trzepanie szmat po procesie karbonizacji (za każdy wkład)	3%



*Klejarz waty i pomoc*

Klejarz waty otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe przygotowanie i rozprowadzenie substancji klejącej (za każdą bełę)	2%
2.	Niewłaściwe zasilanie (za każdą bełę)	2%
3.	Za przesuszenie lub niedosuszenie waty krawieckiej (za każdą bełę)	3%
4.	Za nieprzestrzeganie zachowania jednolitej grubości kożucha waty krawieckiej (za każdą bełę)	3%

*Mieszacz rozwłóknierz (droseciarz)*

Mieszacz rozwłóknierz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niedostateczne rozwłóknianie surowców spowodowane niewłaściwym zasilaniem	do 500 kg — 2% pow. 500 kg — 4%
2.	Za pomieszanie kolorów bądź asortymentów	do 500 kg — 2% pow. 500 kg — 4%

*Mieszacz rozwłóknierz (wilkarz)*

Mieszacz rozwłóknierz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Za nieprzestrzeganie stosowania tak zwanych podmieszanek dla mieszanek przeznaczonych na melanże	3% za każdą partię surowca
2.	Nieprzestrzeganie wymaganych ilości przepuszczeń (pasaży) surowców przez wilk-mieszak	5% za każdą partię surowca
3.	Nieprzestrzeganie prawidłowego workowania zwilkowanych surowców	5% za każdą partię surowca
4.	Nieprzestrzeganie czystości miejsc pracy i maszyny wilka mieszaka oraz czystości worków do pakowania	5% za każdą partię surowca

*Mieszacz rozwłóknierz (rob. przy szarpaku)*

Mieszacz rozwłóknierz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niedostateczne rozwłóknianie surowców spowodowane niewłaściwym zasilaniem	do 100 kg — 3% pow. 100 kg — 5%
2.	Za nadmierną ilość kęśów	do 100 kg — 3% pow. 100 kg — 5%
3.	Za pomieszanie kolorów bądź asortymentów	do 100 kg — 3% pow. 100 kg — 5%

**Przecinacz (robotnik przy sieczkarce)**

Przecinacz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe cięcie płatank (niewłaściwe długości)	do 100 kg — 2% od 100—500 kg — 3% pow. 500 kg — 5%
2.	Za pomieszenie asortymentów bądź kolorów	do 500 kg — 3% pow. 500 kg — 5%

**Przecinacz (przecinacz ręczny)**

Przecinacz otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe cięcie płatank (za długość i przepuszczenie nieprzeciętych węzłów i kłębków)	do 100 kg — 3% pow. 100 kg — 5%
2.	Za pomieszenie asortymentów bądź kolorów	do 100 kg — 3% pow. 100 kg — 5%

**Sortowacz**

Sortowacz otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nieprawidłowe sortowanie w kolorach (przy każdym wyważeniu produkcji)	2%
2.	Niedokładne i niedbałe wysortowanie barwionych szmat z zawartością włókien syntetycznych lub innych nie barwiących się lub źle ubarwionych (przy każdym wyważeniu produkcji)	5%
3.	Za każde następne wyważenie produkcji	10%
4.	Niedokładne wycinanie szwów i cer z użytków wełnianych, dzianych i tkanych (przy każdym wyważeniu produkcji)	5%
5.	Nieprawidłowe sortowanie pod względem zawartości włókien (przy każdym wyważeniu produkcji)	5%
6.	Niewłaściwe wycinanie szwów, drobnicy i cer (dotyczy szerokości wycinania) przy każdym wyważeniu produkcji	7%

Zgrzeblarz (droseciarz — zgrzeblarz klejowni waty)  
Zgrzeblarz (klejowni waty) otrzymuje 15% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe zasilanie zgrzeblarki do 50 kg za każde następne 50 kg niewłaściwego zasilania	4% 6%
2.	Niewłaściwe odbieranie kożuchów — do 50 kg za każde następne 50 kg niewłaściwego odbierania	5% 10%

Potrąceń wyszczególnionych w paragr. 3 dokonuje się na podstawie notatki sporządzonej przez mistrza, brakarza lub innego pracownika upoważnionego do przeprowadzenia kontroli zaistniałych błędów. Potrącenia te podaje się do wiadomości robotnikom, którzy spowodowali błąd.

§ 4

Maksymalna wysokość potrąceń z zarobku akordowego za błędy jakościowe nie może przekroczyć procentowej wysokości zachęty akordowej robotnika.

§ 5

Sposób dokonywania potrąceń podany jest w instrukcji załączonej do regulaminu premiiwanego.

§ 6

Wysokość potrąceń zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa wzgl. upoważniona przez niego osoba.

§ 7

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie z dniem podpisania.

## RAMOWY REGULAMIN

potrąceń za błędy jakościowe dla robotników zatrudnionych w Wydziale  
TKALN

### § 1

Zgodnie z protokołem Nr 3 § 3 pkt. 7 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 29 maja 1967 oraz branżowymi zasadami wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego Południe, obowiązującymi od dnia 1 maja 1967, ustala się zasady potrąceń za błędy jakościowe robotników zatrudnionych w systemie akordowym, a nie objętych systemem zróżnicowanych cen jednostkowych.

### § 2

Regulaminem niniejszym objęte są niżej wyszczególnione stanowiska pracy:

1. snowacze i pomoc
2. skręcacz przędzy
3. cewiacz przędzy (przew. wątku)
4. przewijacz przędzy (przew. krzyżowa)
5. cerowacz
6. cerowacz (węzłarka)

### § 3

Potrącenia za błędy jakościowe dotyczą następujących rodzajów błędów:

*Snowacz*

Snowacz otrzymuje 15% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Pomieszanie przędzy w osnowie	za każdy przypadek 25%
2.	Grube nici w osnowie o podwójnej grubości od 20—50 m	za każdą osnowę 3%
3.	Grube nici w osnowie powyżej 50 m	za każdą osnowę 7%
4.	Snucie niezgodne ze zleceniem raportu snucia	za każdą osnowę 25%
5.	Nierówne nałożenie taśmy	za każdą osnowę 10%
6.	Pomieszanie nici w brzegu	za każdą osnowę 5%
7.	Niewłaściwe występujące błędy w osnowie	za każdy przypadek po 1%
8.	Nierówna długość taśm	za każdą osnowę 5%
9.	Niewłaściwe przewinięcie osnowy	za każdą osnowę 5%
10.	Nierówne napięcie osnowy	za każdą osnowę 8%



Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
11.	Nieodpowiednie nastawienie tarcz — twarde lub miękkie brzegi	za każdą osnowę 10 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
12.	Niewywiązanie nici jeżeli jest poleconę, że nici w danym artykule należy wywiązywać	za każdą osnowę 5 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>

1. Snowacz otrzymuje premię jakościową w wysokości 25% zarobku akordowego.

2. Za każdą zgłoszoną reklamację w osnowie stosuje się potrącenia w zależności od rodzajów błędów.

Podstawą do potrącenia jest miesięczna premia jakościowa powiększona o kwotę zachęty akordowej.

Potrącenia u snowacza mają wpływ na płacę pomocy (natykacz).

Pomoc snowacza otrzymuje zarobek godzinowy w wysokości procentowej ustalonej ZUP od zarobku snowacza pomniejszonego o potrącenia wynikające z regulaminu.

#### *Skręcaacz przędzy*

Skręcaacz przędzy otrzymuje 15% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe wiązanie węzłów	za każdy przypadek 5 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
2.	Pomieszanie przędzy	za każdy przypadek 20 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
3.	Nieprawidłowy kształt kopek	za każde obciążanie 10 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
4.	Niewłaściwe rozpoczęcie i zakończenie nawijania na cewce	za każde obciążanie 10 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
5.	Niewłaściwa ilość nici w przędzy skręconej	za każde obciążanie 5 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
6.	Zanieczyszczenie przędzy	za każde obciążanie 5 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
7.	Niewłaściwe naprężenie odwijanej przędzy	za każde obciążanie 5 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
8.	Odchylenie w ilości skrętów spowodowane luźnym sznurkiem	za każde obciążanie 15 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>

#### *Cewiacz przędzy (przew. wstku)*

Cewiacz przędzy otrzymuje 15% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Pomieszanie przędzy	za każde obciążanie 20 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>
2.	Niewłaściwe wiązanie węzłów	1 <sup>0</sup> / <sub>0</sub> , za dalsze przypadki 5 <sup>0</sup> / <sub>0</sub>

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
3.	Odchylenia w średnicy nawoju-długości	Za każdy przypadek 5%
4.	Niewłaściwa twardość nawoju	Za każdy przypadek 10%
5.	Nieusunięcie zgrubień przędzy w przypadku stosowania pękołapaczy	Za każdy stwierdzony przypadek po 15%

*Przewijacz przędzy (przew. krzyżowe)*  
Przewijacz przędzy otrzymuje 15% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Pomieszanie przędzy	za każde obciążenie 20%
2.	Niewłaściwe wiązanie węzłów	za każdy przypadek 5%
3.	Odchylenie w średnicy nawoju lub twardości	za każdy przypadek 5%
4.	Niewłaściwe nawoje z opadniętymi brzegami	za każdy przypadek 20%
5.	Nieusunięcie zgrubień przędzy w przypadku stosowania pękołapaczy	za każdy stwierdzony przypadek 15%

*Cerowacz*  
Cerowacz otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrąceń z zarobku akordowego
1.	Niewłaściwie wciągnięte nitki (przeprężenia lub luźne nitki)	Za każdy przypadek 10%
2.	Pominięcie lub nieprawidłowe wycerowanie błędów w sztuce	Za każdy przypadek 20%

*Cerowacz (węzłarka)*  
Otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe wywęzłowanie sztuki	za każdy przypadek 20%

Potrąceń wyszczególnionych w § 3 dokonuje się na podstawie notatki sporządzonej przez mistrza, brakarza lub innego pracownika upoważnionego do przeprowadzania kontroli zaistniałych błędów.

Potrącenia te podaje się do wiadomości robotnikom, którzy spowodowali błąd.

#### § 4

Maksymalna wysokość potrąceń z zarobku akordowego za błędy jakościowe nie może przekroczyć procentowej wysokości zachęty akordowej robotnika ustalonej dla danego stanowiska pracy.

#### § 5

Sposób dokonywania potrąceń podany jest w instrukcji załączonej do regulaminu premiowania.

#### § 6

Wysokość potrąceń zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa lub upoważniona przez niego osoba.

#### § 7

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie z dniem podpisania.

### RAMOWY REGULAMIN

*premiowania za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych oraz zasady potrąceń za błędy jakościowe dla robotników wydziału wykończalni i farbiarni.*

#### § 1

Zgodnie z protokołem nr 3 § 3 pkt 7 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 29 maja 1967 oraz branżowymi zasadami wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego Południe, obowiązującymi od dnia 1 maja 1967 ustala się zasady premiowania za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych, oraz potrącenia za błędy jakościowe dla robotników zatrudnionych w Wydziale Wykończalni i Farbiarni.

#### § 2

Regulaminem niniejszym objęte są następujące stanowiska pracy:

1. Apreter (robotnik na dekaturze: kotłowej, finish angielskiej i pomoc)
2. Apreter (robotnik i st. robotnik na dekaturze mokrej)
3. Apreter (robotnik i st. rob. na suszarce — napawarce, dogrzewaczu — stabilizator i st. stabilizator)
4. Barwiarz (barwiarz surowca i przędzy oraz pomoc)
5. Barwiarz (barwiarz tkanin)
6. Barwiarz (barwiarz szmat i pomoc)
7. Bielarz (bielarz tkanin)
8. Drapacz wyrobów włókienniczych (drapacz i st. drapacz)
9. Folusznik tkanin (folusznik i st. folusznik)
10. Gładziarz tkanin (prasowacz i pomoc na prasie nieckowej)
11. Gładziarz tkanin (prasowacz i st. prasowacz na prasie hydraulicznej)
12. Karbonizator (robotnik i st. rob. przy karbonizow. sztuk)

13. Krajarz wyrobów włókienniczych (krajarz koców i chustek)
14. Mierzacz tkanin (rob. i st. rob. przy mierzeniu i ważeniu tkanin)
15. Opalacz tkanin (opalacz i st. opalacz tkanin)
16. Pakowacz (pakarz)
17. Parowacz tkanin (parowacz i pomoc)
18. Parowacz tkanin (zaparzacz i pomoc)
19. Pomocnik wykończalni (zszywający sztuki w worek)
20. Pomocnik wykończalni (rob. związający ręcznie towar)
21. Pomocnik wykończalni (rob. stemplujący ręcznie odbijanki)
22. Postrzygacz tkanin (postrzygacz na maszynie o pełnym stole, pustym stole, st. postrzygacz i pomoc)
23. Prac (pralnie szerokościowe i zwojowe — pracz i st. pracz)
24. Prac (płukarz po barwieniu)
25. Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów (mydlarz)
26. Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych (składacz — robotnik obsługujący składarkę mechan.)
27. Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych (szczotkarz, nawilżacz i pomoc)
28. Suszarkowy (robotnik i st. robotnik na suszarce tkanin)
29. Suszarkowy (suszarz i st. suszarz włókna luźnego i przędzy)
30. Suszarkowy (wirówkarz)
31. Szwacz (obszywacz koców)
32. Tuszernik — pęczkarz (pęczkarka, tuszerka)

### § 3

Potrącenia za błędy jakościowe dotyczą następujących rodzajów błędów:

*Apreter (robotnik na dekaturnie: kotłowej, liniowej, angielskiej i pomoc)*  
 Apreter otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Skosy i plamy wodne powstałe na dekaturnie	20% za każdy przypadek
2.	Inne błędy powstałe ze złej pracy (plamy wodne, odciski, zabrudzenia i poplamienia tkaniny)	10% za każdy przypadek

*Apreter (robotnik i st. robotnik na dekaturnie mokrej)*  
 Apreter otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Błędy powstałe ze złego dekatyzowania tkaniny (załamy, nierówna szerokość)	10% za każdy przypadek



**Apreter (rob. i st. rob. na suszarce — napawarce, dogrzewaczu stabilizator i st. stabilizator)**

Apreter otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nierównomierne napawanie tkaniny (niewłaściwy docisk, nierówny docisk na całej szerokości tkaniny)	10% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwa temperatura kąpieli apreterskich	20% za każdy przypadek
3.	Niewłaściwa szybkość napawania	20% za każdy przypadek

**Barwiarz (barwiarz surowca i przędzy oraz pomoc na wszystkich typach maszyn)**

Barwiarz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe przygotowanie surowca lub przędzy i załadowanie do aparatu	10% za każdy przypadek
2.	Nieprzestrzeganie parametrów barwienia z ustalonym procesem technologicznym	30% za każdy przypadek

**Barwiarz (barwiarz tkanin na wszystkich typach maszyn)**

Barwiarz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe rozpuszczenie barwnika i środków pomocniczych	10% za każdy przypadek
2.	Nieprzestrzeganie parametrów barwienia z ustalonym procesem technologicznym	20% za każdy przypadek
3.	Niewłaściwe wypłukanie tkaniny (brudzenie na tarcie mokre i suche)	10% za każdy przypadek
4.	Uszkodzenie tkaniny rozdarcie i poplamienie barwnikami	20% za każdy przypadek

**Barwiarz (barwiarz szmat i pomoc)**

Barwiarz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe przygotowanie surowca i załadowanie do aparatu	5% za każdy przypadek
2.	Nieprzestrzeganie parametrów odbarwiania i barwienia z ustalonym procesem technologicznym	10% za każdy przypadek

**Bielarz (bielarz tkanin)**

Bielarz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe bielenie (nierównomierne wybielenie)	20% za każdy przypadek
2.	Nie stosowanie ustalonych parametrów bielenia (stężenia, środków, p H, temperatury, czasu)	20% za każdy przypadek
3.	Załamki, pręgi, plamy, smugi	10% za każdy przypadek
4.	Uszkodzenie tkaniny (dziury, rozdarcia)	10% za każdy przypadek

**Drapacz wyrobów włókienniczych (drapacz i st. drapacz)**

Drapacz wyrobów włókien. otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe drapanie (przedrapanie, niedrapanie, smugi, przedrapane brzeży)	20% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwe drapanie w całej szerokości tkaniny (rozerwanie i uszkodzenie tkaniny)	20% za każdy przypadek

**Fołosznik tkanin (fołosznik i st. fołosznik)**

Fołosznik tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nieprzestrzeżenie warunków technicznych procesu fołowania (przefołowania, niedofołowania)	10% za każdy przypadek
2.	Załamki wynikłe z niewłaściwego fołowania (miejscowe spiłśnienie, smugi powstałe z wyłącznej winy fołoszn.	10% za każdy przypadek
3.	Podarcie i uszkodzenie tkaniny	20% za każdy przypadek

**Gładziarz tkanin (prasowacz i pomoc na prasie nieckowej)**

Gładziarz tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Skosy na tkaninie, przeprasowania i zaprasowania fałd	10% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwe szerokości tkaniny	10% za każdy przypadek
3.	Niewłaściwe ułożenie tkaniny (zabrudzenie i poplamienie tkaniny)	10% za każdy przypadek

**Gładziarz tkanin (prasowacz i st. prasowacz na prasie hydraulicznej)**  
Gładziarz tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Skosy na tkaninie i zaprasowanie fałd	10% za każdy przypadek
2.	Nierównomierne ułożenie tkanin między preszpan	10% za każdy przypadek
3.	Nie stosowanie ustalonego reżimu technologicznego w zakresie temperatury, ciśnienia i czasu prasowania	10% za każdy przypadek

**Karbonizator (robotnik i st. robotnik przy karbonizowaniu sztuk)**  
Karbonizator otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe stosowanie stężenia środków napawających	30% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwe stosowanie temperatury w piecu wypalającym	20% za każdy przypadek
3.	Uszkodzenie i poplamienie tkaniny	20% za każdy przypadek

**Krajacz wyrobów włókienniczych (krajacz koców i chustek)**  
Krajacz wyrobów włókienniczych otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nie stosowanie ustalonych wymiarów	10% za każdy przypadek
2.	Nierówne krajanie, uszkodzenie tkaniny	10% za każdy przypadek

**Mierzacz tkanin (robotnik — st. rob. przy mierzeniu i ważeniu tkanin.)**  
Mierzacz tkanin otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe mierzenie tkaniny	10% za każdy przypadek
2.	Zabrudzenie tkaniny	10% za każdy przypadek

*Opalacz tkanin (opalacz i st. opalacz tkanin)*  
Opalacz tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaścive opalenie tkaniny	10% za każdy przypadek
2.	Uszkodzenie tkaniny w procesie opalania	20% za każdy przypadek

*Pakowacz (pakarz)*  
Pakowacz otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Złe pakowanie tkaniny niezgodnie z polską normą	10% za każdy przypadek

*Parowacz tkanin (parowacz i pomoc)*  
Parowacz tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaścive wykurczanie tkanin z długości i szerokości	5% za każdy przypadek
2.	Zabrudzenie tkaniny	10% za każdy przypadek

*Parowacz tkanin (zaparzacz i pomoc)*  
Parowacz tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nierówne nawinięcie tkaniny na wałek	5% za każdy przypadek
2.	Nieprzestrzeganie parametrów zaparzania (temperatura, czas)	10% za każdy przypadek
3.	Powstanie mory	10% za każdy przypadek

*Pomocnik wykończalni (zszywający sztuki w worek)*  
Pomocnik wykończ. (zszyw. sztuki) otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaścive zszywanie sztuk w worek (fałdy itp.)	3% za każdy przypadek



*Pomocnik wykończalni (rob. zwijający ręcznie towar)*  
 Pomocnik wykończalni otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Skosy i załamania z winy złego zwijania	10% za każdy przypadek
2.	Nierównomierne zwijanie sztuk	10% za każdy przypadek

*Pomocnik wykończalni (rob. stemplujący ręcznie odbijanki)*  
 Pomocnik wykończalni otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nierówne i nierównomierne stemplowanie odbijanek	5% za każdy przypadek
2.	Uszkodzenie tkaniny — przypalenie	15% za każdy przypadek
3.	Niezachowanie właściwych odstępów pomiędzy odbijankami i stosowanie niewłaściwych odbijanek	5% za każdy przypadek

*Postrzygacz tkanin (postrzygacz na maszynie o pełnym stole, pustym stole, st. postrzygacz i pomoc)*  
 Postrzygacz tkanin otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Złe strzyżenie tkaniny (przestrzyżenie, niedostrzyżenie)	20% za każdy przypadek
2.	Uszkodzenie krajki i sztuki (poplamienie lub zabrudzenie z winy postrzygacza)	10% za każdy przypadek

*Prac (pralnie szerokościowe i zwojowe — prac i st. prac)*  
 Prac otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe pranie tkaniny (chmury i smugi)	15% za każdy przypadek
2.	Załamki	5% za każdy przypadek
3.	Plamy	5% za każdy przypadek
4.	Uszkodzenie tkaniny (podarcie, dziury)	15% za każdy przypadek

**Prac (plukacz po barwieniu)**

Prac (plukacz) otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe wypłukanie surowca	30% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwe wypłukanie tkaniny (brudzenie na tarcie mokre i suche)	10% za każdy przypadek

**Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów (mydlarz)**

Przygotowywacz farb, zagęstników i impregnatów otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Nieprzestrzeganie parametrów technologicznych przy sporządzaniu roztworów piorących (temperatura, stosunek kąpieli, pH, czasu)	15% za każdy przypadek
2.	Zanieczyszczenie roztworów innymi substancjami	10% za każdy przypadek

**Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych (składacz — rob. obsługujący składarkę mechan.)**

Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Skosy i załamania tkaniny	15% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwe mierzenie sztuk	15% za każdy przypadek
3.	Niewłaściwe zwijanie sztuk	15% za każdy przypadek

**Robotnik przy zmechanizowanych pracach prostych (szczotkarz, nawilżacz i pomoc)**

Rob. przy zmechaniz. pracach prostych otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe wyszczotkowanie tkaniny z zanieczyszczeń z poprzednich faz produkcyjnych (fleki, zanieczyszczenia mechaniczne)	10% za każdy przypadek
2.	Niewłaściwe nawilżanie tkaniny w ustalonym procencie wilgotności	10% za każdy przypadek
3.	Zabrudzenie lub poplamienie tkaniny	20% za każdy przypadek

**Suszarkowy (robotnik i st. robotnik na suszarce tkanin)**

Suszarkowy otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe wykurczanie tkanin z długości i szerokości	10% za każdy przypadek
2.	Przesuszenie lub niedosuszenie tkaniny	10% za każdy przypadek
3.	Plamy, łuki, rozdarcia, skosy i t. p.	15% za każdy przypadek

**Suszarkowy (suszarz i st. suszarz włókna luźnego i przędzy)**

Suszarkowy otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe wysuszenie	10% za każdy przypadek
2.	Niestosowanie ustalonych temperatur	20% za każdy przypadek
3.	Nieodpowiednie pakowanie surowca i przędzy (nieprzestrzeganie czystości opakowań)	20% za każdy przypadek

**Suszarkowy (wirówkarz)**

Suszarkowy otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Niewłaściwe i nierównomierne załadowanie wirówki	20% za każdy przypadek
2.	Zabrudzenie tkaniny i uszkodzenie jej	20% za każdy przypadek
3.	Niewłaściwe taflowanie tkaniny	10% za każdy przypadek

**Szwacz (obszywacz koców)**

Szwacz otrzymuje 20% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Wadliwe obszywanie i zakończenie obszyć taśmy	10% za każdy przypadek
2.	Brak etykiet lub wadliwe ich wypełnianie i przy-mocowanie	10% za każdy przypadek

Tuszernik — pęczkarz (pęczkarka, tuszerka)  
Tuszernik, pęczkarz otrzymuje 10% zachęty akordowej

Lp.	Rodzaj błędów	% potrącenia
1.	Reklamacja za złe pęczkowanie i tuszowanie tkanin oraz uszkodzeń tkanin i poplamienia powstałych w miejscu pęczkowania i tuszowania	przypadek 10% za każdy

Uwaga: Podane w tabelach %%% potrąceń dotyczą zachęty akordowej wraz z premią jakościową.

§ 4

Robotnicy akordowi wykończalni i farbiarni, wymienieni w zał. nr 6 do branżowych zasad wynagradzania robotników otrzymują premie za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych, a mianowicie:

- za wykonanie wyznaczonego %-tu I-go gat. produkowanych wyrobów premię w wysokości 10% zarobku akordowego,
- za każdy 0,1% bezwzględnego przekroczenia wyznaczonego %-tu I gat. podwyższa się premię o 0,1% zarobku akordowego.

§ 5

Za błędy jakościowe powstałe z winy robotnika w procesie produkcji stosuje się w zależności od rodzajów błędów potrącenia z miesięcznej premii z tym, że w przypadku gdy kwota potrąceń za błędy jakościowe przekracza kwotę należytej premii za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych — stosuje się dalsze potrącenia z zarobku akordowego do wysokości zachęty akordowej.

§ 6

Podstawą do określenia jakości wyprodukowanych tkanin jest obowiązująca instrukcja klasyfikacyjna.

§ 7

Zadania w zakresie jakości dla robotników objętych niniejszym regulaminem wyznacza na dany okres dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 8

Potrąceń wyszczególnionych w § 3 dokonuje się na podstawie wniosku sporządzonego przez mistrza, brakarza lub innego pracownika upoważnionego do przeprowadzania kontroli zaistniałych błędów.

Potrącenia te podaje się do wiadomości robotników, którzy spowodowali błąd.

§ 9

W przypadku zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminów pracy — dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić pracownika lub grupę pracowników premii częściowo lub w całości, podając zainteresowanemu powody takiej decyzji.



Wysokość potrąceń zatwierdza Dyrektor przedsiębiorstwa lub upoważniona przez niego osoba.

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzą w życie z dniem podpisania.

### I N S T R U K C J A

*dotycząca potrąceń z zarobków akordowych robotników za błędy jakościowe.*

Na podstawie regulaminu potrąceń za błędy jakościowe robotnikom zatrudnionym w akordzie, a nie objętym systemem zróżnicowanych cen jednostkowych za jakość produkcji, dokonuje się potrąceń z zarobków akordowych w sposób następujący:

*Przykład I*

Miesięczny zarobek akordowy wraz z zachętą akordową skręcaczki wynosi 1.600.— zł

Zachęta akordowa dla skręcaczki wynosi 15%

Zarobek akordowy bez zachęty akordowej wynosi:

$$\frac{1600 \times 100}{115} = 1.391.— \text{ zł}$$

zarobek z zachęty akordowej wynosi zatem  $1600 - 1391 = 209,—$  zł.

W okresie miesiąca obrachunkowego u powyższej skręcaczki stwierdzono następujące rodzaje błędów jakościowych:

1. Pomieszanie przędzy 1 przypadek	× 20%	=	20%
2. Niewłaściwe wiązanie węzłów 2 przypadki	× 5%	=	10%
3. Nieprawidłowy kształt kopki 1 przypadek	× 10%	=	10%
	Razem		40%

Potrącenia za błędy jakościowe wynoszą:

$$209 \text{ zł} \times 40\% = 84.— \text{ zł}$$

Zarobek akordowy wraz z zachętą akordową po potrąceniu za błędy jakościowe wynosił będzie:

$$1600 \text{ zł} - 84.— = 1.516.— \text{ zł}$$

*Przykład II*

Miesięczny zarobek akordowy wraz z zachętą akordową skręcaczki wynosi 1.700.— zł

Zarobek akordowy bez zachęty akordowej wynosi:

$$\frac{1700 \times 100}{115} = 1.478.— \text{ zł}$$

Zarobek z zachęty akordowej wynosi zatem  $1700.— - 1.478.— = 222.—$  zł.

W okresie miesiąca obrachunkowego u powyższej skręcaczki stwierdzono następujące rodzaje błędów jakościowych:

- |  |   |     |
|--|---|-----|
| 1. Niewłaściwe wiązanie węzłów 5 przypadków × 5%                               | = | 25% |
| 2. Pomieszenie przędzy 2 przypadki × 20%                                       | = | 40% |
| 3. Odchylenie w ilości skrętów spowodowane luźnym sznurkiem, 3 przypadki × 15% | = | 45% |

Razem	=	110%
-------	---	------

Potrącenie zarobku z zachęty akordowej wyniosłoby

222.— zł × 110% = 244.— zł, czyli potrącenie przekraczałoby wysokość zachęty akordowej i w tym przypadku może wynosić tylko 222.— zł.

Łączny zarobek akordowy (wraz z zachętą akordową) po dokonaniu potrącenia za błędy jakościowe wynosił będzie:

$$1.700.— \text{ zł} - 222.— \text{ zł} = 1.478.— \text{ zł}$$

Analogicznie należy stosować potrącenia do wszystkich zawodów wyszczególnionych w regulaminie.

Potrąceń należy dokonywać na kartach zarobkowych, pomniejszając o kwotę potrącenia wyliczony zarobek akordowy.

Potrącenia muszą być podane do wiadomości robotnikowi przed dokonaniem wypłaty.

#### P R O T O K Ó Ł nr 11 z dnia 29. V. 1967 r.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony w oparciu o postanowienia Uchwały Nr 86/67 KERM z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, podpisali protokół treści następującej:

#### § 1

Postanowienia niniejszego protokołu określają zasady wynagradzania robotników służb gł. mechanika i gł. energetyka (zawody wspólne) oraz pracowników obsługi, zatrudnionych w przedsiębiorstwach resortu przemysłu lekkiego.

#### § 2

1. Zaszeregowania robotników do określonej kategorii płac dokonuje się w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny zatwierdzony w obowiązującym trybie.
2. Godzinowe stawki płac dla robotników, o których mowa w ust. 1 określa tabela stawek stanowiąca zał. nr 1 do niniejszego protokołu.
3. Pracownicy obsługi wynagradzani są wg wykazu stanowisk i stawek płac zawartych w zał. nr 2 do niniejszego protokołu.

#### § 3

1. W ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstw tworzy się dla robotników służb gł. mechanika i gł. energetyka (zawodów wspólnych) fundusz premii w wysokości do 30% płac zasadniczych robotników z przeznaczeniem na premie za wykonanie ustalonych zadań.
2. W przypadku stosowania systemu dniówki zadaniowej określonej pracochłonnością zwłaszcza w warsztatach gł. mechanika i gł. energetyka, naczelny dy-

rektor zjednoczenia może podwyższyć fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1, do 35%.

3. Naczelny dyrektor zjednoczenia ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw wysokość funduszu premiowego w granicach określonych w ust. 1 i ust. 2.
4. Za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań, premia indywidualna może wynosić do 40% płacy zasadniczej pracownika a przy stanowiskach pracy stosujących system dniówki zadaniowej określonej pracochłonnością indywidualną premia może być podwyższona do 50% płacy zasadniczej pracownika.
5. Naczelny dyrektor zjednoczenia opracuje ramowy regulamin premiowania przyjmując zasadę, że:
  - ustalone zadania dla pracownika lub grupy pracowników winny określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,
  - premia za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej.Szczegółowe kryteria oraz zasady podziału funduszu premiowego za wykonanie i przekroczenie zadań określa regulaminy zakładowe.
6. W przypadku zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminów pracy dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić pracowników częściowo lub w całości premii, podając zainteresowanym powody takiej decyzji.

#### § 4

1. Dla robotników zatrudnionych w oddziałach pomocniczych przy określonych rodzajach robót, w których istnieją odpowiednie warunki pracy i właściwa kontrola jej wykonania, naczelny dyrektor zjednoczenia może wprowadzić akordowy system pracy.
2. W przypadku wprowadzenia akordowego systemu pracy, o którym mowa w ust. 1, może być stosowana zachęta akordowa w wysokości do 15% godzinowej stawki płac. Wysokość zachęty akordowej dla poszczególnych oddziałów, grup robotników lub rodzajów robót ustala naczelny dyrektor zjednoczenia.
3. Wynagrodzenie za godziny postojowe należy wyliczać wg godzinowej stawki płac bez zachęty akordowej.

#### § 5

1. Pracownicy obsługi mogą otrzymywać premię do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
2. W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa dokonuje potrącenia premii na zasadach określonych w § 3 pkt. 6.

#### § 6

1. Robotnicy zatrudnieni na 3 zmiany, za godziny przepracowane na trzeciej zmianie otrzymują:
  - a) w systemie akordowym — ceny jednostkowe wyższe o 15%,
  - b) w systemie czasowo-premiowym — wyższy wymiar premii o 15 pkt w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennych i niezależnie od ogólnie obowiązującego dodatku nocnego.
2. Robotnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (wydziałach), w których nastąpiło zniesienie pracy na trzeciej zmianie w soboty — podwyższa się wymiar cen jednostkowych i premii o 5 punktów.



## § 7

1. Za pracę wykonywaną w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia wypłaca się dodatek za każdą przepracowaną godzinę w tych warunkach w wysokości dla:

I grupa szkodliwości — 0,35 zł

II grupa szkodliwości — 0,50 zł

III grupa szkodliwości — 0,70 zł

2. Ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 1, określa zał. nr 2 do branżowego protokołu dla zawodów produkcyjnych.

## § 8

Robotnikom kierującym pracą brygad zatrudnionych na równi z członkami brygady oraz odpowiedzialnym za wyniki pracy tej brygady, przysługuje dodatek w wysokości:

a) przy brygadzie składającej się z 4-ch do 6-ciu robotników łącznie z brygadzystą — 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub>,

b) przy brygadzie powyżej 6 robotników łącznie z brygadzystą — 15<sup>0</sup>/<sub>0</sub> godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzysty.

## § 9

Naczelnny dyrektor zjednoczenia realizuje postanowienia niniejszego protokołu w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego, Odzież. i Skórzanego w formie Zarządzenia wykonawczego oraz branżowych zasad wynagradzania.

## § 10

Postanowienia niniejszego protokołu nie dotyczą tych pracowników służb gł. mechanika i gł. energetyka (zawodów wspólnych) oraz pracowników obsługi, którzy wynagradzani są wg innych układów zbiorowych pracy (jak np. przemysłu metalowego, chemicznego, budownictwa itp.) i robotników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyzuczenia do określonej pracy, wstępnego stażu pracy oraz robotników kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.

## § 11

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem przestają obowiązywać dotychczasowe zasady wynagradzania za wyjątkiem protokołów regulujących ekwiwalenty i ryczałty węglowe, które wymienione zostały w branżowych protokołach dla zawodów produkcyjnych.

## § 12

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z tym, że jego postanowienia wprowadzane będą sukcesywnie od 1 maja 1967 r. nie później niż od 1 lipca 1967 r.



Załącznik nr 1  
do Protokołu nr 11  
z dnia 29. V. 1967 r.

**TABELA**  
**godzinowych stawek płac dla pracowników służb gł. mechanika i gł. energetyka**  
**(zawodów wspólnych)**

Kategoria zaszeregowania	złotych
1	5,00
2	5,60
2a	6,00
3	6,30
3a	6,70
4	7,10
4a	7,50
5	8,00
5a	8,50
6	9,00
6a	10,00
7	11,00
8	12,00
9	13,00

**Uwaga:** wykaz zawodów i kategorie zaszeregowania pracowników służb gł. mechanika i gł. energetyka jak w „Taryfikatorze Kwalifikacyjnym” cz. X (zawody wspólne).

Załącznik Nr 2  
do Protokołu nr 11  
z dnia 29. V. 1967 r.

**WYKAZ**  
**STANOWISK I GODZINOWYCH STAWEK PŁAC DLA PRACOWNIKÓW**  
**OBSEŁUGI**

Lp.	Stanowiska pracy	Godzinowe stawki płac w złotych od — do
1.	— goniec	4,40
2	— sprzątaczką (pomieszczeń administracyjnych w systemie czasowym)	
	— woźny	
	— dźwigowy	
	— portier	
	— rewident	4,40—4,80
	— szatniarz	
	— dozorca	
	— pokojowy(a)	

Lp.	Stanowiska pracy	Godzinowe stawki płac w złotych od — do
3.	— starszy rewident — pomocnik powielaczowego — starszy(a) pokojowy(a)	4,40—5,30
4.	starszy woźny — starszy dźwigowy — starszy portier — portier-rewident — informator — ekspedient poczty — gotowacz napojów (herbaty, kawy, mleka) — palacz pieców zwykłych (kaflowych itp.) — robotnik gospod. przy pracy lekkiej — robotnik magazynowy — robotnik transportu wewnętrznego — robotnik mierzący, ważący i zapisujący produkcję	4,50—5,80
5.	— starszy portier — rewident — powielaczowy — praczka — prasowaczka — szwaczka — łaźnienny — asenizator — woźnica — stajenny — robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej — robotnik transportu zewnętrznego — próbiarz	4,80—6,30
6.	— starszy powielaczowy — ogrodnik	5,00—7,00
7.	— starszy robotnik gospodarczy	7,00
8. <sup>*)</sup>	— fotokopista — introligator	5,00—6,30
9. <sup>*)</sup>	— st. fotokopista — st. introligator	6,30—7,00

<sup>\*)</sup> Uzupełnienie nr 1 do UZP z dnia 17. 8. 1967.

#### UWAGI:

1. Portierów, portierów-rewidentów i dozorców — zalicza się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, których czas pracy uregulowany jest Rozp. Min. Pracy i Op. Społ. z dnia 22. I. 1922 r. (Dz. URP nr 1 i poz. 74 i poz. 509 z 1930 r.) i może wynosić do 12 godzin na dobę.
2. Osobom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje co 7-my dzień wolny od pracy.

3. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę z tym, że co 3-ci dzień wolny od pracy winien przypadać w niedzielę.
4. Za pracę ponad 8 godzin na dobę (wzgl. 6 godz. w sobotę) osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują, oprócz normalnej płacy, dodatek wynoszący 10% podstawowej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
5. Za pracę w dni wolne od pracy i ponad 12 godz. na dobę w przypadku nie udzielenia godzin wolnych, osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 100% podstawowej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
6. Za pracę w godzinach nocnych osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 10% podstawowej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
7. Przez robotników przy pracy lekkiej rozumieć należy pracowników, wykonujących proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym.
8. Przez robotników przy pracy ciężkiej rozumieć należy pracowników wykonujących czynności nieskomplikowane ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.
9. Stanowisko pracy starszego powielaczowego może być powołane w przypadku obsługi kilku urządzeń do powielania.

### W Y C I A Ą

#### Z TARYFIKATORA KWALIFIKACYJNEGO ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁU LEK- KIEGO CZĘŚĆ X — ZAWODY WSPÓLNE.

Wykaz zawodów — specjalności części X

Lp.	Nazwa zawodu — specjalności	Kat. za- szereg.
<b>I. ROBOTY W OBRÓBCE METALI</b>		
<i>A. Obróbka wiotrowa</i>		
1— 6	Dłutowacz	2—7
7— 13	Frezer	2—8
14— 20	Strugacz	2—8
21— 27	Szlifierz	2—8
28— 32	Szlifierz — ostrzarcz	3—7
33— 40	Tokarz	2—9
41— 43	Ustawiacz tokarek i automatów tokar.	5—7
44— 49	Wyłaczarcz	3—8
50— 55	Wiertarcz maszynowy	2—7
56— 60	Wiertarcz ręczny	2—6
<i>B. Obróbka plastyczna i ciepła, spawalnictwo i pokrycia powierzchniowe</i>		
61— 66	Hartownik	3—8
67— 72	Kowal ręczny	3—8
73— 77	Kowal kucia i prasowania swobodnego	4—8
78— 84	Spawacz elektryczny ręczny	3—9
85— 91	Spawacz gazowy	3—9
92— 96	Wyżarczarcz żełiwa	3—7
97— 99	Wyłapiacz metali — odlewnik	4—6

Lp.	Nazwa zawodu — specjalności	Kat. za- szereg.
100—101	Formierz — rdzeniarz	5—6
102—106	Malarz urządzeń przemysłowych	2—6
107—109	Metalizator natryskowy	4—6
	<i>C. Roboty ślusarsko-montażowe</i>	
110—116	Blacharz	2—8
117—123	Elektromonter	2—8
124—130	Monter aparatów i układów hydraulicznych	3—9
131—137	Monter maszyn i urządzeń	3—9
138—143	Monter konstr. stalowych i kotł.	3—8
144—150	Ślusarz	2—8
151—157	Ślusarz narzędziowy	3—9
158—165	Ślusarz remontowy	2—9
166—171	Traser	3—8
	<b>II. ROBOTY BUDOWLANE</b>	
172—175	Betoniarz	3—6
176—178	Brukarz	4—6
179—181	Dekarz	4—6
182—184	Murarz	4—6
185—190	Murarz kotłów i pieców przemysłow.	4—9
191—194	Posadzkarz	3—6
195—198	Stolarz	3—6
199—201	Szklarz	4—6
202—205	Układacz izolacji	4—7
206—208	Zbrojarz	4—6
209—211	Zdun	4—6
	<b>III. TRANSPORT KOLEJOWY</b>	
212—213	Dróżnik przejazdowy	3—4
214—215	Manewrowy — zwrotniczy	4—5
216—218	Maszynista lokomotywy spalinowej	5—7
219—221	Maszynista parowozu	5—7
222	Rewident wagonów — ustawiacz pociągów	6
223—226	Towarowy	3—6
	<b>IV. ELEKTROWNIE ZAKŁADOWE (WYDANO ODDZIELNIE)</b>	
	<b>V. ROBOTY RÓŻNE</b>	
227	Brakarz materiałów	5
228	Kierowca wózka elektrycznego	4
229—230	Konserwator maszyn i urządzeń	5—6
231—233	Kontroler jakości produkcji	6—8
234	Maszynista spycharki-koparki	6
235—238	Maszynista urządzeń zasilających i przetłaczających	3—6
239—240	Maszynista żurawia	6—7
241—245	Modelarz odlewniczy w drewnie	3—7
246—249	Palacz kotłowy	3—6
250—251	Robotnik transportowy	3—4
252	Robotnik transportu przeładunku zmechaniz.	4
253—256	Robotnik rozdzielni warsztatowej	2—5
257—258	Rymarz	4—5
259—260	Suwnicowy	4—5



## RAMOWY REGULAMIN

premiowania robotników zatrudnionych w służbie gł. mechanika i gł. energetyka  
wyna­gradzanych wg zasad podanych w protokole nr 11/67.

### § 1

Zgodnie z postanowieniami protokołu nr 11/67 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 29. V. 1967 wprowadza się zasady premiowania robotników zatrudnionych w służbie gł. mechanika i gł. energetyka.

### § 2

1. Premię dla robotników służb gł. mechanika i gł. energetyka wypłaca się z funduszu premiowego tych pracowników.
2. Fundusz premiowy tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac tych robotników do wysokości 30% ich płac zasadniczych z przeznaczeniem na premie za wykonanie i przekroczenie ustalonych na dany okres zadań.
3. W przypadku zastosowania dla robotników wyszczególnionych w § 1 dniówki zadaniowej określonej pracochłonnością, Naczelny Dyrektor Zjednoczenia może podwyższyć fundusz premiowy do wysokości 35% ich płac zasadniczych.
4. Wysokość funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa ustala Naczelny Dyrektor Zjednoczenia

### § 3

1. Wysokość premii dla poszczególnych robotników określona jest w „Potwierdzeniu zawarcia umowy o pracę z pracownikiem”.
2. Indywidualna wysokość premii za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań może wynosić do 40% płacy zasadniczej pracownika, a przy stanowiskach pracy stosujących system dniówki zadaniowej określonej pracochłonnością — indywidualna wysokość premii może być podwyższona do 50% płacy zasadniczej pracownika.

### § 4

Fundusz premiowy za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej robotnika.

### § 5

Zadania stanowiące podstawę premiowania dla poszczególnych robotników lub grupy robotników winne określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe lub terminowe ich wykonanie.

### § 6

Dla robotników lub grupy robotników wyszczególnionych w § 1 zadania na każdy miesiąc wyznacza główny mechanik i główny energetyk.

### § 7

Zadania winne być podawane do wiadomości robotników przed rozpoczęciem okresu, którego dotyczą.

## § 8

Dyrektor przedsiębiorstwa może na wniosek głównego mechanika lub głównego energetyka jednorazowo przydzielić zadanie wraz z funduszem premiovym.

Przydzielony fundusz premiowy nie może jednak spowodować przekroczenia wysokości premii indywidualnej robotnika określonej w § 3 punkt 2.

## § 9

Premię za dany miesiąc ustala się na podstawie wyników osiągniętych w tym miesiącu.

## § 10

Premie do wypłaty zatwierdza każdorazowo Dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie pisemnego wniosku: Głównego Mechanika i Gł. Energetyka.

## § 11

W przypadkach zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminów pracy — Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić robotnika lub grupę robotników premii częściowo lub w całości, podając zainteresowanym powody takiej decyzji na piśmie.

## § 12

Robotnicy zatrudnieni na trzeciej zmianie otrzymują wyższy wymiar premii w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennych wg zasad określonych w „Branżowych zasadach wynagradzania robotników”.

## § 13

Postanowienia niniejszego regulaminu wchodzi w życie z dniem podpisania.

Hasło: Płace — Transport

### ZARZĄDZENIE Nr 91/67

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1967 r.  
w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania transportu samochodowego  
w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego.*

W związku z wejściem w życie uchwały nr 147 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1967 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego, która podwyższa płace zasadnicze, zmierza do znacznego skrócenia ilości godzin nadliczbowych kierowców i dopuszcza możliwość stosowania ryczałtowego wynagradzania kierowców samochodów osobowych oraz z uwagi na to, że dotychczasowy faktyczny czas pracy kierowców jest nadmiernie przedłużony, bez istotnych potrzeb przewozowych poszczególnych jednostek organizacyjnych eksploatujących samochody osobowe, w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządza się, co następuje:

## § 1

Czas pracy oraz zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego we wszystkich jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego -- regulują przepisy:

- 1) protokołu nr 17 z dnia 28 września 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego niezorganizowanego,
- 2) protokołu nr 18 z dnia 28 września 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego zorganizowanego,
- 3) zarządzenie nr 27 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 24 lipca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych w jednostkach budżetowych,
- 4) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — analogiczne protokoły wymienione w pkt 1 i 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

## § 2

Zasady wynagradzania, o których mowa w § 1, mogą być wprowadzane sukcesywnie od dnia 1 września 1967 r., po uprzednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym, zabezpieczającym niezbędne zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych kierowców (pomocników kierowców) w danej jednostce organizacyjnej.

## § 3

Zobowiązuje się dyrektorów naczelnych zjednoczeń i central do dopilnowania zgodności zakładowych regulaminów premiowania pracowników samochodowych z postanowieniami przepisów wymienionych w § 1 zarządzenia.

## § 4

1. Indywidualny czas pracy kierowców samochodów osobowych administracyjnych (A) w godzinach nadliczbowych nie powinien w zasadzie przekraczać dwóch godzin na dobę.
2. W uzasadnionych przypadkach, wynikających z niezbędnych potrzeb przewozowych danej jednostki organizacyjnej, dopuszcza się zwiększenie limitu godzin nadliczbowych, określonego w ust. 1, do 100 godzin nadliczbowych miesięcznie.
3. Zwiększenie limitu godzin nadliczbowych kierowców samochodów osobowych administracyjnych (A) ponad normy ustalone w ust. 1, nie wyżej jednak niż przewiduje ust. 2, może nastąpić tylko na podstawie pisemnej zgody kierownika jednostki nadrzędnej, a w stosunku do kierowców zatrudnionych w zjednoczeniach i innych jednostkach podległych bezpośrednio Ministerstwu — za zgodą Ministra.

## § 5

Z chwilą wejścia w życie przepisów, o których mowa w § 1, przestają obowiązywać limity godzin nadliczbowych, ustalone na niektóre samochody osobowe, przez jednostki nadrzędne na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

## § 6

Zaleca się stosowanie w możliwie najszerszym zakresie — ryczałtowych zasad wynagradzania kierowców samochodów osobowych, według wytycznych zawartych w załącznikach nr 3 do przepisów wymienionych w § 1 zarządzenia.



## § 7

Podział kwot dofinansowania, przyznany uchwałą na regulację płac pracowników samochodowych, dla poszczególnych zjednoczeń — central — zostanie podany odrębnie.

## § 8

Z chwilą wejścia w życie nowych zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego — tracą moc obowiązującą dotychczasowe przepisy w zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem.

**PROTOKÓŁ nr 17**  
z dnia 28 września 1967 r.  
do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego  
z dnia 1 grudnia 1957 roku

w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego — niezorganizowanego, zawarty w oparciu o przepisy § 37 ust. 1. uchwały nr 147/67 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1967 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego.

## § 1

Przepisy protokołu dotyczą:

1. kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych,
  2. robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego,
  3. dyspozytorów pojazdów samochodowych
- w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz pozostałych jednostek organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego, za wyjątkiem jednostek budżetowych.

## § 2

Ileokroć w treści niniejszego protokołu użyto określenia:

1. „transport niezorganizowany” — należy przez to rozumieć inne jednostki transportu samochodowego niż —
  - a) przedsiębiorstwa transportu samochodowego,
  - b) zakłady transportu samochodowego i gospodarstwa samochodowe, odpowiadające warunkom określonym w § 1 ust. 1 i § 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (Mon. Pol. nr 39 poz. 220),
- 2) „zaplecze techniczne transportu samochodowego” — należy przez to rozumieć — stacje obsługi, warsztaty itp., posiadane przez jednostki transportu niezorganizowanego, działające na rzecz tych jednostek;
3. „jednostka nadrzędna” — należy rozumieć jednostki bezpośrednio nadrzędne nad jednostkami określonymi w pkt. 1 i 2.

## § 3

Wprowadza się:

1. zasady wynagradzania i czasu pracy kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych, określone odpowiednio w §§ 4—16 protokołu.
2. zasady wynagradzania robotników zaplecza technicznego — transportu samochodowego, określone odpowiednio w § 17 i 18 protokołu.
3. zasady wynagradzania dyspozytorów pojazdów samochodowych, określone odpowiednio w § 19 protokołu.



#### § 4

Kierowcy pojazdów samochodowych i ich pomocnicy otrzymują wynagrodzenie według systemu czasowo-premiowego.

#### § 5

1. Dla kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3 ustala się sześć grup prac oraz zasady zaszerzowania i wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego — zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 1 do protokołu.
2. Dla kierowców samochodów osobowych ustala się godzinowe stawki płac określone w załączniku nr 2 do protokołu.
3. Dla kierowców samochodów osobowych, o których mowa w ust. 2, dopuszcza się stosowanie zryczałtowanych płac miesięcznych zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik nr 3 do protokołu oraz z zasadami ich stosowania.

#### *Kierowcy i pomocnicy kierowców.*

#### § 6

1. Kierowcom niektórych pojazdów samochodowych przysługuje za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe dodatek za rodzaj pojazdu lub charakter wykonywanej pracy w wysokości i na warunkach określonych w załączniku nr 4 do protokołu.  
Dodatek ten nie przysługuje pomocnikom kierowców.
2. Za każdą godzinę pracy pojazdu z przyczepą, kierowcom pojazdów samochodowych wynagradzanym według zasad systemu czasowo-premiowego przysługuje — niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1, oddzielny dodatek za każdą przyczepę w wysokości i na warunkach określonych w załączniku nr 4 do protokołu.  
Kierowcom ciągników typu rolniczego odrębny dodatek za I przyczepę nie przysługuje.  
Naczepy nie uważa się w rozumieniu niniejszego ustępu za przyczepę.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczepy w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
4. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie przysługują kierowcom samochodów osobowych.
5. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie wchodzi do podstawy wymiaru dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nocnych oraz premii indywidualnych.

#### § 7

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje premia za wyniki pracy.
2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników.
3. Ustala się następujące wysokości funduszu premiowego oraz indywidualnej premii, liczonych od funduszu płac zasadniczych kierowców i ich pomocników wynagradzanych według zasad systemu czasowo-premiowego:  
— fundusz premiowy do 15%,  
— indywidualne premie dla kierowców do 25%, dla pomocników kierowców do 15% — wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przepisy ust. 1—3 nie dotyczą kierowców samochodów osobowych.
5. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 1—3 należy brać pod uwagę:  
— wykonanie zleconych zadań przewozowych w czasie ustalonym przez dyspozytora lub w czasie przewidzianym harmonogramem pracy,

- pracę bez reklamacji,
  - przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
  - dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu,
  - przestrzeganie regulaminu pracy.
6. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości:
- 1) od 10 do 20 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy nie przekracza 240 godzin miesięcznie,
  - 2) od 8 do 15 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy przekracza 240 godzin miesięcznie.
7. Przepis ust. 6 nie dotyczy kierowców samochodów osobowych otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane (§ 5 ust. 3).
8. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 6, należy brać pod uwagę:
- codzienne terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
  - przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
  - brak skarg i zażaleń użytkowników pojazdu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez kierowcę,
  - przestrzeganie dyscypliny pracy,
  - dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.
9. Szczegółowe warunki wypłaty premii określa zakładowe regulaminy premiovania zatwierdzone przez dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z radą zakładową.

#### § 8

1. Utrzymuje się w mocy dotychczasowe zasady premiowania kierowców i pomocników kierowców za oszczędność paliwa płynnego oraz za oszczędność ogumienia.
2. Znosi się dotychczasową premię za osiągnięcie normy przebiegu pojazdu przed naprawą główną.

#### § 9

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje za pracę na pojazdach napędzanych gazem — dodatek w wysokości 8 groszy za każdy przejechany kilometr.

#### § 10

1. W przypadkach ekonomicznie uzasadnionych, po zapewnieniu odpowiednich warunków dokumentacyjno-kontrolnych i bezpieczeństwa ruchu na drogach publicznych, dopuszcza się wykonywanie przez kierowców i pomocników kierowców w czasie pracy czynności dodatkowych nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za czynności, o których mowa w ust. 1, przysługuje kierowcom i ich pomocnikom dodatek, którego wysokość w okresie miesięcznym nie może przekroczyć 900,— zł.
3. Ramowe zasady powierzania kierowcom i ich pomocnikom dodatkowych czynności oraz warunki dodatku za te czynności określa załącznik nr 5 do protokołu.
4. Przepisów ust. 1—3 nie stosuje się do kierowców samochodów osobowych.

#### § 11

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcy i pomocnikowi kierowcy, o ile nie został skierowany do pracy zastęp-

czej, odpowiadającej w zasadzie jego kwalifikacjom, przysługuje tylko stawka osobistego zaszerogowania.

2. O ile na zlecenie kierownictwa jednostki organizacyjnej kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczy w naprawach i obsłudze technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych, może za ten okres otrzymać premię indywidualną w wysokości określonej w § 7 ust. 3.

#### § 12

1. Średnio — rocznie czas pracy kierowców i pomocników kierowców wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w jednostkach transportu samochodowego, w których występuje szczególne nasilenie przewozów sezonowych — 215 godzin miesięcznie. Indywidualny czas pracy kierowców i ich pomocników nie może przekraczać 230 godzin, a w okresie szczególnego nasilenia przewozów 240 godzin miesięcznie.
2. Czas pracy zużyty na obsługę codzienną pojazdu wlicza się do czasu pracy kierowcy.

#### § 13

W jednostkach organizacyjnych, w których przy wprowadzeniu postanowień niniejszego protokołu zmniejszenie czasu pracy kierowców (pomocników kierowców) do limitów określonych w § 12 nie jest jeszcze możliwe, należy ograniczyć liczbę godzin pracy kierowców (pomocników kierowców) co najmniej do poziomu umożliwiającego wprowadzenie postanowień protokołu w ramach dofinansowania funduszu płac, a następnie do 1 kwietnia 1968 r. sukcesywnie zmniejszać czas pracy kierowców (pomocników kierowców) aż do osiągnięcia czasu pracy, o którym mowa w § 12.

#### § 14

Zakład pracy obowiązany jest zapewnić kierowcom (pomocnikom kierowców) w każdej dobie po zakończeniu pracy, co najmniej 10-godzinny nieprzerwany okres wolny od wszelkich obowiązków służbowych, przewidziany na wypoczynek.

#### § 15

1. W wyjątkowych przypadkach (np. w zamkniętych przewozach pracowniczych itp.) za zgodą Ministra Przemysłu Lekkiego i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy według następujących zasad:
  - 1) przerwa międzykursowa przewidziana harmonogramem pracy może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekraczać 6 godzin.
  - 2) przerwy w pracy mogą być stosowane za pisemną zgodą kierowcy,
  - 3) przerwy, o których mowa w pkt. 1, nie wlicza się do czasu pracy kierowcy.
2. Przy stosowaniu przerywanego czasu pracy kierowcom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości od 10,00 zł do 15,00 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana.
3. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie wchodzi do podstawy wymiaru premii i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych.



4. Zasady wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za przerywany czas pracy określa załącznik nr 10 do protokołu.

#### § 16

1. Do kierowców (pomocników kierowców) w transporcie niezorganizowanym, do wszystkich kierowców samochodów osobowych oraz do innych pracowników objętych niniejszym protokołem stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i o opłaceniu godzin nadliczbowych.
2. Za normalne godziny pracy w niedziele, za które pracownik otrzymał czas wolny od pracy w tygodniu, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Za godziny przepracowane w nocy między godziną 22.00 a godziną 6.00 rano przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców) dodatek nocny w wysokości 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

#### *Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego.*

#### § 17

1. Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego (§ 1 pkt. 2) wynagradzani są według systemu czasowopremiowego lub systemu akordowego.
2. Zmiana dotychczasowych zasad wynagradzania robotników, o których mowa w ust. 1, może następować sukcesywnie, po odpowiednim przygotowaniu techniczno-organizacyjnym i wygospodarowaniu części niezbędnych rezerw finansowych — przy zastosowaniu godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określonych w załączniku nr 6 do protokołu.
3. Zasady przyznawania robotnikom, o których mowa w ust. 1, odpowiedniej kategorii szaszeregowania ustala taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy, wydany przez Ministra Komunikacji.
4. Robotnikom, o których mowa w ust. 1, wynagradzanym wg systemu czasowo-premiowego, przysługuje premia indywidualna w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego, wypłacana z funduszu premiowego, którego wysokość wynosić może do 30% wynagrodzenia zasadniczego tych robotników.
5. Szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne.
6. Dopuszcza się możliwość stosowania akordowego systemu wynagradzania robotników, o których mowa w ust. 1, z 10% zachętą akordową i premią za jakość i terminowość wykonywanych robót w wysokości indywidualnej do 15% płacy zasadniczej w ramach funduszu płac zakładu pracy — po odpowiednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym i wprowadzeniu w obowiązującym trybie norm pracy technicznie uzasadnionych.
7. Dodatki za prace w godzinach nadliczbowych dla robotników zatrudnionych w systemie akordowym oblicza się od minimalnej stawki płac w danej kategorii szaszeregowania.

#### § 18

Utrzymuje się przysługujący niektórym robotnikom zaplecza technicznego transportu samochodowego dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia według zasad i w wysokości określonej w załączniku nr 7.



*Dyspozytorzy taboru w jednostkach transportu samochodowego  
poza przedsiębiorstwami transportowymi.*

§ 19

1. Ustala się dla personelu dysponującego taborom samochodowym w zakładach transportu samochodowego i gospodarstw samochodowych stawki miesięcznego wynagrodzenia, określone w załączniku nr 8 do protokołu.
2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje premia indywidualna do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia, o której mowa w ust. 2, przysługuje za wykonanie zadań ustalonych dla służby dyspozytorskiej określonych w załączniku nr 8.
4. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w ust. 1, określa zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne, w oparciu o ramowy regulamin premiowania stanowiący załącznik nr 8 do protokołu.

§ 20

1. Wprowadza się zasady stosowania przejściowego dodatku mieszkaniowego stanowiące załącznik nr 9 do protokołu.
2. W zakresie uregulowanym załącznikiem nr 9 do protokołu dodatkowego nie mają zastosowania przepisy uchwały nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43, poz. 239) oraz uchwały nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie wynagrodzenia za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów (Monitor Polski nr 40, poz. 202).

§ 21

- t. Pracownikom samochodowym, objętym niniejszym protokołem, nie przysługują dodatki pobierane dotychczas na podstawie:
  - 1) uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski nr 25 poz. 124),
  - 2) uchwały nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 22

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc dotychczasowe przepisy, a w szczególności: protokół nr 27 z dnia 28 grudnia 1960 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r.

§ 23

Postanowienia niniejszego protokołu mogą być wprowadzone w życie sukcesywnie od dnia 1 września 1967 — po uprzednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, zabezpieczającym niezbędne zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych kierowców (pomocników kierowców) zgodnie z § 13 niniejszego protokołu.

do protokołu nr 17 z dnia 28 września 1967 r.

**TABELA ZASZEREGOWANIA KIEROWCÓW POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH  
I ICH POMOCNIKÓW**

Lp.	Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka w zł za 1 godz. pracy	
			„A”	„B”
1	2	3	4	5
1.	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat.) i prowadzący stale: samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18,0 ton	1	7,50	8,50
2.	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat.) i prowadzący stale: a) autobusy powyżej 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze powyżej 13,0 ton do 18,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 20 ton	2	6,40	7,40
3.	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat.) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton e) samochody uprzywilejowane w ruchu drogowym	3	5,70	6,70
4.	Kierowcy posiadający prawo jazdy II kat.) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnymi ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton			

1	2	3	4	5
	d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton			
	e) samochody uprzywilejowane w ruchu drogowym	4	5,20	6,20
5.	Kierowcy prowadzący stale:			
	a) samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 t	5	4,90	5,70
6.	Pomocnicy kierowców samochodowych	6	4,60	5,20

\*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. Nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 roku o ruchu pojazdów samochodowych na drogach publicznych (Dz. U. Nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

*Uwaga:*

Dopuszczalnego ciężaru całkowitego przyczep przy zaszeregowaniu kierowców do grup płacowych nie wlicza się z wyjątkiem ciągników balastowych wymienionych pod lp. 2 lit. d), lp. 3 lit. d) oraz lp 4 lit. d).

Zasady stosowania stawek „A” i „B” oraz dodatkowe kryteria zaszeregowania kierowców (ich pomocników) do grup określonych w tabeli:

1. Stawkę płac „A” stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy (pomocnika) w danym zakładzie pracy.  
Stawka płac „B” przysługuje kierowcy (pomocnikowi) po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie. W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B” może ponownie nastąpić obniżenie na jeden rok do stawki „A”.
2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B”, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B” nawet wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu nieorganizowanego do transportu zorganizowanego, a przerwa między jednym a drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 miesiące.
4. Kierowca posiadający wkładkę do prawa jazdy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze o jedną grupę niższe niż wynikające z tytułu prowadzenia pojazdu na podstawie odpowiedniej wkładki.
5. Kierowcę prowadzącego samochód uprzywilejowany w ruchu o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony zaszeregowuje się o jedną grupę płac wyżej niż przewidziana w tabeli dla tej kategorii samochodów.
6. Kierowca autobusu, samochodu ciężarowego lub specjalnego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w zakładzie pracy, oraz przybyły do zakładu z zewnątrz na pojeździe uprawnionym do wynagrodzenia według niższej niż dotychczas grupy płac zasadniczych, zachowuje prawo do grupy zaszeregowania i stawki zasadniczej posiadanej uprzednio, pod warunkiem, że przepracował na wyżej wymienionych pojazdach co najmniej 10 lat.



## Załącznik nr 2

do protokołu nr 17 z dnia 28 września 1967 r.

TABELA ZASZEREGOWANIA I STAWEK PŁAC GODZINOWYCH  
KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH  
(z wyjątkiem samochodów przeznaczonych do publicznego transportu  
drogowego)

Warunki zaszeregowania	Grupa	Stawka	
		„A”	„B”
Kierowca posiadający:			
1. prawo jazdy I, II kat.)*	1	5,40	6,50
2. prawo jazdy III kat.)*	2	4,70	5,50

\*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. Nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. Nr 85 poz. 616 z późniejszymi zmianami).

## Zasady stosowania stawek „A” i „B”

1. Stawkę płac „A” stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy w danym zakładzie pracy. Stawka płac „B” przysługuje kierowcy po przeprowadzeniu bez zawnionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.  
W razie spowodowania zawnionego wypadku po uzyskaniu stawki „B” może ponownie nastąpić obniżenie stawki na jeden rok do stawki „A”.
2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B”, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B” nawet wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu nieorganizowanego, a przerwa między jednym i drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 miesiące.
4. Do kierowców autobusów, samochodów ciężarowych lub specjalnych, którzy ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat przeszli do pracy na samochodach osobowych, ma odpowiednie zastosowanie postanowienie ust. 6 zasad załącznika nr 1 do zarządzenia.

## Załącznik nr 3

do protokołu nr 17 z dnia 28 września 1967 r.

## I. Tabela płac ryczałtowych kierowców samochodów osobowych.

- |  |                      |
|--|----------------------|
| 1. Kierowcy posiadający prawo jazdy I i II kategorii*) | 2.100—2.900 zł mies. |
| 2. Kierowcy posiadający prawo jazdy III kategorii*)    | 1.900—2.500 zł mies. |



## II. Wytyczne w sprawie stosowania ryczałtowych wynagrodzeń kierowców samochodów osobowych.

1. Stosowanie ryczałtowego wynagrodzenia kierowcy może mieć miejsce tylko w przypadku ograniczenia liczby godzin nadliczbowych kierowcy i organizacyjnego zabezpieczenia utrzymania się w granicach tej liczby godzin pracy, która przyjęta została do wyliczenia ryczałtowego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje również wynagrodzenie kierowcy za pracę w godzinach nadliczbowych z tym, że za pracę w każdą niedzielę i święto, za które kierowca nie otrzymuje wolnego dnia, przysługuje mu dopłata w wysokości do 75,— zł. Za pracę poniżej czterech godzin w niedzielę lub święto — wypłaca się kierowcy 50% tej stawki.

2. Ustalony ryczałt dla kierowcy samochodu osobowego posiadającego prawo jazdy III kategorii w wysokości maksymalnej do 2.500,— zł miesięcznie — w pełni pokrywa należność za 300 godzin pracy miesięcznie, wyliczoną ze stawki godzinowej 5.50 zł/godz., np.:

— płaca zasadnicza	5,50 zł × 300 godzin =	1.650,00 zł
— dopłata za godz. nadliczbowe 50%	2,75 zł × 50 godzin =	137,50 zł
— dopłata za godz. nadliczbowe 100%	5,50 zł × 50 godzin =	275,50 zł
— dopłata za godz. nocne (100%)	0,55 zł × 20 godzin =	11,00 zł
— premia indywidualna	15,00 zł × 25 dni =	375,00 zł
	razem	2.448,50 zł

Przewidziane dla kierowcy samochodu osobowego, posiadającego prawo jazdy I lub II kategorii, ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne w maksymalnej wysokości 2.900 zł pokrywa z nadwyżką należność za 300 godzin pracy — przy stawce 6,50 zł/godz.

3. Ryczałtowe wynagrodzenie powinno być ustalone przez kierownika jednostki nadrzędnej — odpowiednio do ustalonej średnio w miesiącu liczby godzin pracy kierowcy na poszczególnych pojazdach, zgodnie z ust. 3 § 4 zarządzenia nr 91/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1967 r. i z uwzględnieniem przewidywanego rozkładu struktury godzin nadliczbowych, nocnych itp.
4. Do wyliczenia ryczałtowego wynagrodzenia kierowcy samochodu osobowego za czas nieprzekraczający 240 godzin miesięcznie, być może przyjęta premia indywidualna w wysokości do 20 zł dziennie.
5. Ryczałtowe wynagrodzenie może być przyznane kierowcy samochodu osobowego — tylko na podstawie jego pisemnej zgody.

\*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. Nr 85 poz. 616 z późniejszymi zmianami).

do protokołu nr 17 z dnia 28 września 1967 r.

**ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW  
ZA PROWADZENIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW POJAZDÓW  
LUB WYKONYWANIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRZEWOZÓW**

1. Za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów samochodowych i przyczep lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów kierowcom za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe przysługuje dodatek w wysokości:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość przysługującego dodatku w zł
1	2	3
<i>I. Autobusy</i>		
1.	Autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 łącznie z miejscem kierowcy	1,00
2.	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,00
<i>II. Samochody ciężarowe przewożące osoby</i>		
3.	Samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	1,50
<i>III. Samochody ciężarowe i pojazdy członowe (ciągniki siodłowe z naczepami) o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza</i>		
4.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 t	0,50
5.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 t	1,00
6.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 t	1,50
<i>IV. Specjalizowane samochody ciężarowe i pojazdy członowe (za wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III)</i>		
7.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 t	1,00
8.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 t	1,50
9.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 t	2,00
<i>V. Samochody i pojazdy członowe specjalne</i>		
10.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 t	1,50
11.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 t	2,00
<i>VI. Ciągniki</i>		
12.	Ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
13.	Ciągniki balastowe	2,00
<i>VII. Przyczepy</i>		
14.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 5 ton	0,50
15.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 5 t	1,00
16.	autobusowe do przewozu osób	1,00

2. Wysokość dodatków za prowadzenie pojazdów w grupie III i IV tabeli może być podwyższona:

- 1) o 0,50 zł — przy przewozach dystrybucyjnych w trudnych warunkach terenowych, np. w budownictwie, rolnictwie itp. (przy pracy na placu budowy i na bezdrożach),
- o 0,50 zł — przy regularnych przewozach towarowych wymagających specjalnej ostrożności (łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu itd.),

- 2) o 0,75 zł — przy towarowych przewozach regularnych i dystrybucyjnych wymagających specjalnej ostrożności w czasie jazdy.
3. Dodatki określone w ust. 1 — z wyjątkiem lp. 4, 12, 14—15 i 16 — mogą być podwyższone o 0,50 zł w ramach funduszu płac za zgodą Ministra Przemysłu Lekkiego wydaną w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu, Pracy i Płac.
4. Dodatki za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych oraz za naczepę przy ciągnikach siodłowych nie przysługują.
5. Wysokość dodatku za prowadzenie pojazdów wymienionych w grupie III i IV tabeli — w przypadku przewozu ładunków niebezpiecznych określonych przepisami Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych podwyższa się o 0,50 do 1,00 zł z tym, że łączny dodatek nie może przekroczyć 2,50 zł/godz.
6. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
7. Podwyższone w stosunku do obecnie obowiązujących dodatki za rodzaj pojazdów i charakter pracy przewozowej mogą być wprowadzone sukcesywnie w ramach funduszu płac wraz z przyznanym dofinansowaniem.

*Załącznik nr 5*

do protokołu nr 17 z dnia 28 września 1967 r.

**ZASADY ZLECANIA KIEROWCOM I POMOCCNIKOM CZYNNOSCI  
DODATKOWYCH ORAZ WYNAGRODZENIA ZA TE CZYNNOSCI**

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców, w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach, mogą być w czasie ich pracy powierzone czynności dodatkowe nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za uzasadnione ekonomicznie należy uznać w szczególności te przypadki, w których powierzenie kierowcom i pomocnikom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych osób dla wykonywania tych czynności lub powoduje lepsze wykorzystanie taboru i urządzeń przeladunkowych.
3. Czynności dodatkowe mogą być zlecane kierowcom i pomocnikom kierowców za ich zgodą z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych po odpowiednim przeszkoleniu, pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu i pracy przy zapewnieniu warunków organizacyjno-technicznych oraz dokumentacyjno-kontrolnych.
4. Za wykonanie czynności dodatkowych kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej dla poszczególnych rodzajów i zakresu czynności w pkt. 9 niniejszych zasad.
5. Wynagrodzenie obliczone na podstawie podanych w pkt. 9. stawek nie może przekroczyć 900,— zł miesięcznie.  
W przypadku powierzenia kierowcom i pomocnikom wykonywania szeregu czynności, z tytułu których przysługuje im odrębne wynagrodzenie, łączna suma dodatkowego wynagrodzenia nie może przekroczyć 900,— zł miesięcznie na jednego pracownika.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 i 5, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców wynagradzanym wg systemu godzinowo-premiowego lub systemu akordowego, w wypadku jeśli czynności te nie są wliczane do jednostkowej normy czasu pracy.
7. Powierzenia wykonywania czynności dodatkowych (nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków) powinno następować w formie zlecenia pisemnego (umowy o dodatkową pracę) łącznego dla wszystkich powierzonych czynności, z wyszczególnieniem rodzajów pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszcze-



gólnych kierowców ustala w granicach stawek dziennych określonych w pkt. 9 kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową.

9. Rodzaje czynności, zakres jej wykonywania i wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala się następująco:

Lp.	Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenie	
			dziennie w zł	mies. w zł
1	2	3	4	5
1.	Czynności konduktora w przewozach pracowniczych	Sprzedaż i kontrola biletów (kart przejazdowych itp)	od 10 do 18	od 250 do 450
2.	Za stały czynny współdział przy za- i wylądunku	—	od 12	do 300
3.	Załatwienie czynności spedycyjnych łącznie z przejęciem odpowiedzialności za konwojowanie przewożonych ładunków	Odbiór i zdanie ładunku, załatwienie formalności dokumentacyjnych, nadzór nad ładunkiem itp.	od 16 do 24	od 400 do 600
4.	Wykonywanie czynności spedycyjnych (rozliczenia towaru, odpowiedzialność materialna, współdział pracy za- i wylądunku itp) na samochodach dostawczych do 1 t ładunku		od 22 do 28	od 550 do 700
5.	Jednoosobowe wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wylądunek, rozliczenie towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 t ładowności		od 26 do 32	od 650 do 800
6.	Wykonywanie czynności ładowniczych (za- i wyląd.)		od 16 do 26	od 400 do 650
7.	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za i wyląd. rozliczenia towarowe, odpowiedzialn. materialna itp.) na samochodach pow. 1 t ładown.		od 28 do 36	od 700 do 900



1	2	3	4	5
8.	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach jak chłodniczych, prądowórczych, sprzężarkowych itp.	Uruchamianie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączanie agregatów, obsługa codzienna agregatów	od 30	do 750
9.	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach koparkach, pługach zamontowanych na pojazdach i innych samojezdnych urządzeniach przeładunkowych lub zgarniających z wyjątkiem wywrotek)	Wykonyw. pełnego zakresu czynności operatora	do 36	do 900
10.	Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 8 wymagająca czynności poza miejscem kierowcy (laboratoria, ambulatoria, gabinety, pojazdy z aparaturą, warsztaty naprawcze, pogotowia techniczne, pojazdy oczyszcz. miast itp.).	Przygotowanie urządzeń do pracy lub uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączanie.	do 30	do 750

Warunkiem przyznania dodatku określonego w lp. 5, 6, 7 tabeli jest zmniejszenie zatrudnienia o jednego pracownika z ekipy spedycyjnej danego samochodu.

10. Wypłata wynagrodzenia może mieć miejsce jedynie w przypadku potwierdzenia w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu przez nadzór lub odbiorcę usług wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.
11. Dodatkowe wynagrodzenie oblicza się na podstawie wynagrodzenia dziennego z tym, że wynagrodzenie miesięczne nie może przekroczyć ustalonej wysokości w pkt. 9. Przy stosowaniu miesięcznego dodatku za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności oraz nieobecności usprawiedliwionej nieodpłatne dodatkowe miesięczne wynagrodzenie kierowcy ulega zmniejszeniu o 1/25.
- W przypadku nieobecności w pracy, o której mowa wyżej, nie przekraczającej 4 godzin dziennie, potrąca się 1/50 dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego. W przypadku gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny, wynagrodzenie dzienne obniża się o 50%.
12. Jeśli w dodatkowych czynnościach kierowcy bierze udział pomocnik, to wynagrodzenie dodatkowe dzienne określone w punkcie 9 dzieli się między kierowcę i pomocnika w stosunku: dla kierowcy 60%, dla pomocnika 40%.
13. Zwiększenie wynagrodzenia za dodatkowe czynności w stosunku do stawek obowiązujących w dniu wejścia w życie protokołu dodatkowego może następować sukcesywnie w miarę wy gospodarowania osobowego funduszu płac — z tym, że maksymalne stawki nie mogą przekroczyć wysokości określonej w pkt. 9.

**Uwaga:**

- 1) Czynności za- i wyładunkowe mogą być zlecane tylko w rozmiarze nie powodującym zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym bezpieczne prowadzenie pojazdu.

- 2) Zasady i warunki określające przy jakich rodzajach przewozów i na jakich pojazdach samochodowych może być powierzone kierowcom konwojowanie towarów — regulują odrębne przepisy Ministra Przemysłu Lekkiego.

Załącznik nr 6  
do protokołu nr 17  
z dnia 28 września 1967 r

**TABELA STAWEK GODZINOWYCH ROBOTNIKÓW ZAPLECZA  
TECHNICZNEGO**

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawki w zł/godz.	
	minimalna	maksymalna
1		4,60
2		4,80
3		5,00
4	5,00	5,90
5	5,90	6,90
6	6,90	8,00
7	8,00	9,20
8	9,20	10,50
9	10,50	12,00

Załącznik Nr 7  
do protokołu Nr 17  
z dnia 28 września 1967 r

**DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ROBOTNIKÓW ZAPLECZA  
TECHNICZNEGO ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA  
LUB UCIAŻLIWYCH**

**Grupa I**

Dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących czynności:

- mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwa,
- obsługa automatów chłodzonych elami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach (w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko wyjątkowo po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej),
- prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
- ładowanie akumulatorów,
- destylowanie elektro'itów,
- przygotowanie, nalewanie i nasycaenie elektrolitem (Elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii,
- prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu,
- usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

**Część II**

Dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- cynowanie i cynkowanie,

- c) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
- d) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
- e) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- f) odtłuszczenie 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 pakietem,
- l) obsługa pras i młotów na gorąco,
- m) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
- n) prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie pomp wtryskowych i wtryskiwaczy paliwa silników spalinowych w razie zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- o) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
- p) wulkanizacja gumy,
- r) lutowanie przy produkcji masowej,
- s) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej.

### Grupa III

Dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

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

### Grupa IV

Dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

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

*Uwaga:* W razie zbiegu dwóch dodatków przysługuje dodatek wyższy.



STAWKI MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO  
ORAZ RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PERSONELU DYSPONUJĄCEGO  
TABOREM SAMOCHODOWYM W JEDNOSTKACH TRANSPORTU  
SAMOCHODOWEGO POZA PRZEDSIĘBIORSTWAMI TRANSPORTOWYMI

Część I.

Stawki miesięczne wynagrodzenia zasadniczego:

1) dyspozytor	do 25 pojazdów samochodowych	1.300—1.700 zł
2) „	od 25—50 „ „	1.400—1.900 zł
3) „	od 51—100 „ „	1.500—2.000 zł
4) st. dyspozytor	od 51—100 „ „	1.700—2.200 zł
5) dyspozytor	od 101—150 „ „	1.600—2.100 zł
6) st. dyspozytor	od 101—150 „ „	1.800—2.400 zł
7) dyspozytor	powyżej 150 „ „	1.600—2.200 zł
8) st. dyspozytor	„ 150 „ „	2.000—2.600 zł

Część II.

Ramowe zasady premiowania.

1. Personelowi dysponującemu taborom samochodowym przysługuje premia indywidualna w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego za wyniki pracy określone w ust. 2.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, przysługuje za wykonanie zadania podstawowego oraz zadań dodatkowych, przy czym za wykonanie zadania podstawowego przeznaczają się 50% przysługującej premii, a za wykonanie zadań dodatkowych 50% przysługującej premii.
3. Zadaniem podstawowym jest — nieprzekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców.
4. Zadaniem dodatkowymi są zadania:
  - a) wykonanie wyznaczonych (planowanych) zadań przewozowych,
  - b) poprawa wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,
  - c) inne zadania ustalane przez dyrektora (kierownika) jednostki, z tym, że za każde zadanie zależnie od ich liczby ustala się określony procent premii nie niższy niż 5%.
5. W przypadku niewykonania zadania podstawowego (ust. 3) premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każde 0,5% pogorszenie wyniku obniżenie wynosi 20%.  
Przy pogorszeniu wyniku 2,5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
6. W przypadku niewykonania zadania dodatkowego — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu:
  - za każdy 1% pogorszenia wyniku (niewykonania zadania) obniżenie wynosi 20%,
  - przy pogorszeniu wyniku (niewykonanie zadania o 5% i powyżej) premia za zadanie nie przysługuje.
7. Szczegółowe zasady premiowania ustala regulaminy zakładowe.



## ZASADY STOSOWANIA PRZEJŚCIOWEGO DODATKU MIESZKANIOWEGO

1. Dla pracowników objętych regulacją płac, przejściowy dodatek mieszkaniowy wprowadzony uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43 poz. 239) w kwocie aktualnie pobieranej, ulega z pierwszym dniem następnego miesiąca po regulacji płac trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% wzrostu zarobku netto, uzyskanego w wyniku regulacji, nie wyższą jednak od dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1, rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
  - a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy poprzedzających wprowadzenie regulacji płac — od
  - b) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie, o którym mowa pod lit. a) powiększonego o wskaźniki wzrostu zarobku w wyniku regulacji płac (stanowiącego zarobek bazowy). Wskaźnik wzrostu zarobku netto jest to procentowy stosunek zarobku netto uzyskanego za pierwszy miesiąc po wprowadzeniu regulacji płac do zarobku obliczonego za ten sam miesiąc wg zasad wynagradzania obowiązujących przed wprowadzeniem regulacji płac.
3. W razie, gdy kwota wzrostu zarobku (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1. wypłaca się do dnia 31. 12. 1967 r.
4. Począwszy od dnia 1. I. 1968 r. ustalanie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze, począwszy od I półrocza 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2 lit. b).
6. Wzrost zarobku w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2. lit. b) powoduje obniżenie w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3. w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3, następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach. W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.
8. W przypadku wypłacenia za miesiące następujące po miesiącu, w którym nastąpiła regulacja płac, dodatku mieszkaniowego bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień ust. 1 wzrost zarobku z tytułu regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek wzrostu zarobku prawo do tego dodatku w całości lub w części.

ZASADY WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA KIEROWCOM  
AUTOBUSOWYM ZA PRZERYWANY CZAS PRACY

1. Dopuszcza się stosowanie w drodze wyjątku przerywanego czasu pracy w umownych przewozach pracowniczych wykonywanych przez jednostki organizacyjne transportu nieorganizowanego, przy zachowaniu następujących zasad:
  - 1) przerwa międzykursowa przewidziana harmonogramem pracy kierowców autobusowych może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekraczać 6 godzin,
  - 2) przerwy, o których mowa w pk. 1, nie zalicza się do czasu pracy kierowcy,
  - 3) przerwy w pracy mogą być stosowane za pisemną zgodą kierowcy,
  - 4) kierowcy autobusowi, którzy wyrazili zgodę na pracę z przerwami, są obowiązani stosować się do ustalonego rozkładu czasu pracy,
  - 5) zmiana tego rodzaju pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym dla zmiany istotnych warunków umowy o pracę.
2. Przy stosowaniu przerywanego czasu pracy przysługuje kierowcom autobusowym dodatkowe wynagrodzenie w wysokości od 10 zł do 15 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana, w zależności od liczby godzin przerwy, a mianowicie:

W przypadku gdy przerwa w ciągu doby wynosi:

  - a) od 1 godziny do 3 godzin — dodatkowe wynagrodzenie wynosi 10 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana;
  - b) powyżej 3 godzin do 6 godzin — dodatkowe wynagrodzenie wynosi 15 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana.
3. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, nie wchodzi do podstawy wymiaru premii i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
Departament Zatrudnienia i Płac  
ZP2-120-00-253/69

Warszawa, dn. 27. III. 1969 r.

*W g ł o s z d z i e l n i k a*

Sprawa: wyjaśnienie niektórych przepisów w zakresie wynagradzania kierowców samochodowych.

W związku z pismami niektórych zjednoczeń w sprawie jak wyżej, Departament Zatrudnienia i Płac podaje do wiadomości i stosowania — wyjaśnienia Komitetu Pracy i Płac zawarte w pismach znak Hi-620/68 oraz Hi-817/68 w zakresie wynagrodzenia kierowców:

1. Do czasu przewidzianej (w § 11, ust. 2 uchwały nr 147/67 Rady Ministrów) zmiany przepisów w sprawie premiowania kierowców za oszczędność paliwa płynnego, obowiązują w dalszym ciągu postanowienia uchwały nr 254 Rady Ministrów z dnia 18. VII. 1958 r. (Mon. Pol. nr 62), wg których wysokość premii dla kierowcy wynosi: za każdy zaoszczędzony litr benzyny — 3,50 zł, a za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego — 1,50 zł.

W przypadku zużycia paliwa ponad ustaloną normę, należy kierowcom potrącać 100% ceny paliwa wg aktualnie obowiązujących cen rynkowych. Potrą-

ceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcy w danym okresie obliczeniowym.

2. W przypadku zmniejszenia czasu pracy kierowcy samochodu osobowego wynagradzanego w systemie ryczałtowym, należy ustalić nowe wynagrodzenie ryczałtowe w odpowiedniej wysokości, przy zachowaniu ustawowego okresu wypowiedzenia warunków płacy.

3. Odnośnie wynagradzania i czasu pracy kierowców autobusów używanych do przewozu wycieczek, zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8. VIII. 1968 r.:

— nie określa minimalnego czasu trwania wycieczki w danym dniu. Stąd też wysokość ryczałtowego wynagrodzenia za prowadzenie autobusu wycieczkowego nie została uzależniona od czasu jej trwania w danym dniu.

— kierowca nie może otrzymać w danym dniu więcej niż jedno wynagrodzenie ryczałtowe,

— kierowcy prowadzący samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób zgodnie z przepisami Ministerstwa Komunikacji, obsługujący wycieczki — mogą otrzymać wynagrodzenie przewidziane dla kierowców autobusów wycieczkowych,

— nieobecność w pracy kierowcy prowadzącego autobus wycieczkowy nie powoduje utraty prawa do otrzymania dodatku rodzinnego.

Jednocześnie Komitet Pracy i Płac zajął stanowisko, że do kierowców nie stosuje się przepisów uchwały nr 704 Rady Ministrów z dnia 10. XI. 1956 r., dotyczących przyznawania wyższych stawek plac niż przewidzianych przepisami uchwały nr 147/67 Rady Ministrów w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego.

Ponadto Departament Zatrudnienia i Płac informuje, że w zakresie zasad wynagradzania pracowników, którym powierzono prowadzenie służbowego samochodu, obowiązują przepisy zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 31. VIII. 1968 r. ogłoszone w Monitorze Pol. nr 42.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Warszawa, dnia 20. IV. 1969 r.

Departament Zatrudnienia i Płac

ZP2-120-00-138/68

*W/g rozdzielnika*

Sprawa: *wynagradzania pracowników transportu samochodowego.*

Odpowiadając na pisma zjednoczeń, dotyczące stosowania niektórych przepisów w sprawie wynagradzania pracowników transportu samochodowego wprowadzonych na podstawie przepisów uchwały nr 147/67 Rady Ministrów z dnia 28. VI. 1967 r., Departament Zatrudnienia i Płac zawiadamia, że Komitet Pracy i Płac w piśmie znak HI-174/68 zajął następujące stanowisko:

1. Brak jest podstaw do przyznania wynagrodzenia ryczałtowego kierowcom samochodów „Nysa”, gdyż zgodnie z obowiązującymi zasadami wynagrodzenia kierowców pojazdów samochodowych, wynagrodzenia ryczałtowe mogą być przyznawane tylko kierowcom samochodów osobowych, dla których przewiduje się również wyższe limity czasu pracy niż dla kierowców innych pojazdów samochodowych.
2. Nie słuszne są stwierdzenia, że „nowe zasady wynagradzania nie określają czasu pracy kierowców autobusów”, bowiem stanowią one, że średniorocznie czas pracy kierowców wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w okresach nasilenia przewozów — 215 godzin mies. Przepis ten dotyczy wszystkich kierowców, a więc i kierowców autobusów, nie istniała więc potrzeba zaznaczania, że obowiązuje również kierowców autobusów.



3. Dodatki za rodzaj pojazdu lub charakter wykonywanej pracy, nie wlicza się do podstawy wymiaru dopłat za godziny nadliczbowe i nocne oraz do wyliczenia premii, o czym jednoznacznie przesądza § 6, ust. 5 protokołu nr 17 i 18.
4. Ustalone w protokołach nr 17 i 18 — limity czasu pracy, wynikają z przepisów uchwały nr 147/67 Rady Ministrów i dotyczą efektywnie przepracowanych godzin przez faktycznie zatrudnionych kierowców. Wyjaśnia się jednocześnie, że w/w limity czasu pracy w wymiarze 210 lub 215 godzin (indywidualnie 230 i 240 godzin miesięcznie) — *nie obejmują* czasu pracy zużytego przez kierowcę na obsługę codzienną pojazdu.  
Zatem, rozliczenie średniorocznego czasu pracy kierowców w danej jednostce organizacyjnej winno dokonywać się w sposób następujący:

$$D = \frac{A - B}{C}$$

- A = ogólna liczba przepracowanych faktycznie godzin w roku przez wszystkich zatrudnionych kierowców,  
 B = czas użyty na obsługę codzienną pojazdów,  
 C = liczba faktycznie przepracowanych miesięcy przez wszystkich zatrudnionych kierowców w roku,  
 D = średniomiesięczny czas pracy kierowcy w roku.

5. Sprawę zaszerogowania kierowców posiadających wkładkę do prawa jazdy reguluje ust. 4 załącznika nr 1 do protokołu nr 17 i 18, który wynika z odpowiedniego przepisu uchwały nr 147/67.
6. Dodatek za rodzaj prowadzonego pojazdu w wys. 1,50 zł/godz. przysługuje kierowcom ciągników rolniczych za pracę zarówno bez przyczepy lub z jedną przyczepą, stąd też przepis mówiący, że dodatek za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych nie przysługuje, nie może budzić wątpliwości.
- \*) 7. Dodatek za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów lub wykonanie niektórych rodzajów przewozów, przysługuje kierowcom za wszystkie efektywnie przepracowane godziny, z wyłączeniem okresów postojów z przyczyn technicznych (np. naprawy itp.) oraz czasu zużytego na obsługę codzienną pojazdów.  
Ponadto zawiadamia się, że Komitet Pracy i Płac nie przewiduje wprowadzenia *dotatków specjalnych* za obsługę samochodów „Nysa — Towos i Żuk”.
8. Kierowcy wózków akumulatorowych nie są pracownikami transportu samochodowego w rozumieniu przepisów uchwały nr 147/67, stąd też nie mogą otrzymywać wynagrodzenia ani dodatków przewidzianych tą uchwałą.
9. Zniesienie dotychczasowej premii za osiągnięcia przez pojazd samochodowy normy przebiegu przed naprawą główną obowiązuje w tych przypadkach, gdy rozpoczęcie okresu obliczeniowego przebiegu następuje po wprowadzeniu w życie przepisów w/w uchwały nr 147/67.
10. Za godziny pracy w niedziele, za które pracownik otrzymał czas wolny w tygodniu — nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
11. Dodatkowe wynagrodzenie za czynności konduktora może być przyznane tylko w regularnej komunikacji publicznej.
12. Dla robotników zaplecza technicznego można ustalić stawki pośrednie w ramach widełkowych kategorii płac.
13. Przepisy uchwały nr 303/66 Rady Ministrów z dnia 6. IX. 1966 r. w sprawie zapewnienia wykonania przewozów przez PKP i transport drogowy w okresie jesienno-zimowym nie zostały uchylone. Zgodnie z pow., jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem ustala okresy szczególnego nasilenia przewozów, jednakże limity czasu pracy kierowców w okresie szczególnego nasilenia przewozów — określają w tym zakresie przepisy protokołów nr 17 i 18, wydanych na podstawie w/w uchwały nr 147/67.
14. Do czasu ewent. innego uregulowania sprawy — kierowcom płatnym ryczałtowo za każdy dzień usprawiedliwionej niepłatnej nieobecności w pracy należy potrącić 1/25 ryczałtu.



15. Potrącenia premii kierowcom płatnym ryczałtowo mogą być dokonywane do wysokości premii przyjętej do wyliczenia wynagrodzenia ryczałtowego.

Nadmienia się jednocześnie, że przepisy wykonawcze, wydane na podstawie w/w uchwały (§ 23 protokołu nr 17 oraz § 27 protokołu nr 18) wyraźnie określają, że wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dla pracowników transportu samochodowego — należało wprowadzić sukcesywnie, po uprzednim organizacyjno-technicznym przygotowaniu jednostek, zabezpieczającym niezbędne zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych kierowców i ich pomocników do wysokości limitów określonych tymi przepisami, w ostatecznym terminie do dnia 1 kwietnia br.

Osiągnięcie ustalonych w/w norm czasu pracy jest możliwe przez zastosowanie właściwej, zorganizowanej gospodarki posiadanym taborem samochodowym np. przez zastosowanie:

- harmonogramów pracy dla kierowców,
- wprowadzenie zróżnicowanego czasu rozpoczynania pracy lub wprowadzenia pracy zmianowej,
- przekazywanie PKS-owi przewozu towarów na trasy dalekobieżne,
- wprowadzenie dla części kierowców dyżurów w niedziele lub święta, celem rozładunku wagonów PKP,
- skrócenia do minimum postojów samochodów podczas za- i wyładunków, poprzez dorywcze zwiększanie składu brygad transportowych lub zmechanizowanie prac,
- wcześniejsze przygotowanie towarów do wysyłki oraz dokumentacji przewozowej,
- podniesienie współczynnika gotowości technicznej pojazdów,
- wykonywanie napraw głównych w okresach zmniejszonego nasilenia przewozów, dbałość o ich lepszą jakość,
- ustalenie właściwego kierunku przewozów celem zwiększenia współczynnika wykorzystania przebiegu,
- dobierania właściwych zestawów samochodowych do przewozów,
- zlecenia kierowcom niektórych rodzajów czynności spedycyjnych i załadunkowych,
- zwiększenia liczby wózków akumulatorowych do przewozu towarów pomiędzy zakładami w granicach miasta,
- szkolenie na kursach samochodowych własnych pracowników transportowych dla stworzenia sobie rezerw na wypadek nieobecności kierowców itp.

Przekazując powyższe wyjaśnienia Ministerstwo komunikuje ponadto, że wszelkie dalsze interwencje dotyczące wydania zezwolenia na przedłużenie czasu pracy kierowców ponad normy ustalone przepisami — są bezprzedmiotowe, gdyż sprawa ta została uregulowana generalnie dla całego transportu samochodowego w kraju uchwałą nr 147/67, która nie przewiduje stosowania żadnych ulg ani wydawania przepisów szczególnych w tym zakresie.

\* uzupełniono na podstawie pisma MPL z dnia 24. VI. 1968 r. znak ZP2-120-00-625/68.

*UZUPEŁNIENIE Nr 7  
z dnia 15 lutego 1969 r.*

*do protokołu 17 z dnia 28 września 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego.*

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Zbiorowego Układu Pracy — Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podpisali następującej treści „uzupełnienie”.

§ 1

1. Skreśla się ust. 2 § 16.  
Dotychczasowy ust. 3 otrzymuje kolejny nr 2.
2. Skreśla się ust. 5 § 17.  
Dotychczasowy ust. 5 otrzymuje następujące brzmienie:  
„5. Szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez dyrektora danej jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z radą zakładową.”
3. Uzupełnia się tabele zawarte w załącznikach do protokołu, jak następuje:
  - 1) Załącznik nr 4:  
rubr. 1 — lp. 17,  
rubr. 2 — samochody sanitarne (zakładowe karetki pogotowia),  
rubr. 3 — 1,00 zł.
  - 2) Załącznik nr 5:  
rubr. 1 — lp. 11,  
rubr. 2 — czynności noszowego w samochodzie sanitarnym,  
rubr. 3 — przenoszenie chorych z miejsca wypadku do samochodu,  
rubr. 4 — do 25,00 zł,  
rubr. 5 — do 500,00 zł.
4. Skreśla się uwagę nr 2 w załączniku nr 5.  
Uwaga nr 2 otrzymuje nowe brzmienie:  
„Uwaga nr 2. Zasady i warunki, przy jakich rodzajach przewozów i na jakich pojazdach samochodowych może być powierzane kierowcom konwojowanie towarów — określają odrębne przepisy resortowe i branżowe, regulujące ochronę mienia społecznego i system przepustkowy, jak też w sprawie ubezpieczenia i konwojowania towarów podczas transportu.”

§ 2

Uzupełnienie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1969 r.

*Wyciąg z załącznika nr 1 do protokołu  
Nr 27 z dnia 28. XII. 1960 r.*

§ 3

*Premia za oszczędność paliwa płynnego*

1. W oparciu o postanowienia uchwały nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 r. w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów mechanicznych za oszczędność paliwa płynnego (Mon. 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 Ministra Komunikacji, w następującej wysokości:

— za każdy zaoszczędzony litr benzyny	zł 3,50
— za każdy zaoszczędzony litr oleju napęd.	zł 1,50*)
2. Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczana na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.  
W razie braku sprawnie działającego licznika, premia nie może być wyłaczana.
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.

\*) zgodnie z protokołem nr 29.

4. Pomocnikom kierowców przysługuje miesięczna premia, o której mowa wyżej, w wysokości 15% premii uzyskanej przez kierowcę.
5. Kierownik zakładu pracy ma obowiązek potrącenia kierowcom 100% ceny paliwa zużytego ponad ustaloną normę. Potrąceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcom w danym okresie obliczeniowym.
6. Potrąceń, o których mowa w ust. 5, nie stosuje się w razie usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę, np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów. Potrąceń nie stosuje się również, 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 winien pozbawić kierowcę prawa do wszystkich należnych premii na okres 3 miesięcy, o ile kierowca sprzedał, bądź odstąpił paliwa osobom trzecim, lub dopuścił się rozmyślnego zniszczenia paliwa.

#### § 4

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

1. W oparciu o postanowienia uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania (Mon. 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 od 12—17% ceny opony (nowej względnie protektorowanej).
2. Wysokość premii za zdanie opon krajowych w granicach od 12—17% ceny opony ustala dyrektor danej jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową w ramach funduszu wypłacanego z tytułu premii za oszczędność ogumienia.
3. Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe, warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.
4. Normy przebiegu opon ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.
5. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych
6. W przypadkach dalszego eksploataowania opony, po osiągnięciu przez nią normy przebiegu określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4, kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu, ponad normę, premia w wysokości 0,5% ceny opony. Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej ust. 1—5.  
Warunkiem wypłacenia tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub do bieźnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.
7. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.
8. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w ust. 1 i 6, w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z nim stanowił obsługę pojazdu mechanicznego.



§ 6

Premie, o których mowa w § 3 i § 4, są wypłacane z funduszu płac (w dal-  
szym ciągu) poza korektą bankową.

§ 7

Premie, o których mowa w § 3 i § 4, podlegają opodatkowaniu wg zasad obo-  
wiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż  
jednego płatnika (art. 9 ust. 7 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od  
wynagrodzeń Dz. U. nr 7 poz. 41).

§ 9

*Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej.*

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

§ 10

*Wynagrodzenie na pojazdach samochodowych napędzanych gazem.*

Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za jazdę na pojazdach sa-  
mochodowych napędzanych gazem dodatek w wysokości 8 gr za każdy prze-  
jechany kilometr.

Pozostałe paragrafy załącznika nr 1 do protokołu Nr 27 nie wymienione wy-  
żej w obowiązujących obecnie zasadach wynagrodzenia nie mają zastosowa-  
wania.

*Wyciąg z załącznika nr 2 do proto-  
kołu Nr 27 z dnia 28. XII. 1960 r.*

§ 2

*Premia za oszczędność paliwa płynnego.*

1. W oparciu o przepisy Uchwały nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 r.  
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 ro-  
dzaju (marki, typu) pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu, usta-  
lonej 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 spraw-

\*) zmianę dokonano na podstawie pisma MPL znak: ZP2-120-00-252/69 z dnia  
27 marca 1961 r.



- nie działającego licznika kilometrów. W razie braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacana.
- 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.
  - 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.
  - Potrącen, o których mowa, nie stosuje się w razie usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów). Potrącenie nie stosuje się również, 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.
  - Kierownik zakładu pracy winien pozbawić kierowcę premii 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 bieżnikowania.*

- W oparciu o postanowienia Uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania (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 od 12—17% ceny opony (nowej względnie protektorowanej).
- Wysokość premii za zdanie opon krajowych w granicach od 12—17% ceny opony, ustala dyrektor danej jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową w ramach funduszu wypłacanego z tytułu premii za oszczędność ogumienia.
- Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe, warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.
- Normy przebiegu opony ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.
- Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.
- W przypadkach dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu, określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4, 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. 1—5.  
Warunkiem wypłacenia 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.

7. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do liczby przejechanych kilometrów.

#### § 5

Premie, o których mowa w § 2 i 3, wypłacane są z funduszu płac (w dalszym ciągu) poza korektą bankową.

#### § 6

Premie, o których mowa w § 2 i 3, podlegają opodatkowaniu wg zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż od jednego płatnika (art. 9 ust. 7 Ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń Dz. Ustaw nr 7 poz. 41).

#### § 7

*Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej.*

1. W okresie naprawy głównej i średniej kierowca otrzymuje wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli kierowca jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premię zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych, nie wyższą jednak niż w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego.

Pozostałe paragrafy załącznika nr 2 do protokołu nr 27 nie wymienione wyżej w obowiązujących zasadach wynagradzania nie mają zastosowania.

### PROTOKÓŁ Nr 75

*spisany w dniu 29 czerwca 1966 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony podpisali w oparciu o Uchwałę Nr 79/64 Rady Ministrów z dnia 25 marca 1964 r. protokół treści następującej:

#### § 1

Protokół niniejszy dotyczy czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w transporcie niezorganizowanym.

#### § 2

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 przypadających 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.

### § 3

1. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swojej 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 przejęcie przedmiotu konwoju, czas powrotu do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju oraz czasu konwojowania, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

### § 4

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.

### § 5

1. Przy konwojowaniu wieloosobowym zakłady pracy obowiązane są ustalić w harmonogramach czas 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 konwojowaniu jednoosobowym czas pracy pracowników przy konwojowaniu liczy się od chwili objęcia przedmiotu konwoju do czasu zdania go w miejscu przeznaczenia.

### § 6

1. Dla pracowników zatrudnionych stale przy konwojowaniu ustala się stawkę osobistego zaszeregowania za czas pracy przy konwojowaniu w wysokości 5,70 zł za godzinę.
2. Stawkę osobistego zaszeregowania wymienioną w ust. 1 stosować należy również w stosunku do pracowników dorywczo zatrudnionych przy konwojowaniu, jeśli ich stawka osobistego zaszeregowania jest niższa od 5,70 zł. Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do kategorii wyższej, to wówczas za czas pracy przy konwojowaniu, przysługuje mu wynagrodzenie obliczone według stawki jego osobistego zaszeregowania.

### § 7

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują wynagrodzenie:
  - 1) za czas pracy, podczas którego ponoszą odpowiedzialność za przedmiot konwoju:
    - a) w normalnym czasie pracy — wg stawki osobistego zaszeregowania 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  $\frac{1}{2}$  stawki określonej w pkt 1 lit. 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, w soboty 6 godzin dziennie), 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

1. Pracownicy otrzymują za czas pracy przy konwojowaniu w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania wraz z 50% dodatkiem za pierwsze 2 godziny nadliczbowe, a z dodatkiem 100% za pracę nadliczbową ponad 2 godziny dziennie oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedziele i święta
2. Pracownicy zatrudnieni stale przy konwojowaniu otrzymują za czas pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających miesięczną normę czasu pracy, określoną w § 2, a przepracowanych w granicach 10 godzin na dobę, wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania z 50% dodatkiem.

### § 9

Za pracę przy konwojowaniu w godzinach od 22-giej do 6-tej dnia następnego przysługuje dodatek za pracę nocną w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania. Dodatek 10%-owy przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

### § 10

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu mogą otrzymywać premię w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez przemnożenie faktycznego czasu pracy przy konwojowaniu przez stawkę osobistego zaszeregowania, w razie spełnienia warunków określonych w regulaminie premiowania.
2. W oparciu o dyspozycje ust. 1, Zjednoczenia (jednostki równorzędne) opracują szczegółowe regulaminy premiowania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.
- Regulaminy te winny być przedłożone Ministerstwu Przemysłu Lekkiego, dla zatwierdzenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

### § 11

1. 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 otrzy-



- muje wynagrodzenie według zasad przewidzianych dla wykonywanej pracy zastępczej — z tym, że zarobek godzinowy nie może być niższy od stawki osobistego zaszeregowania konwojenta.
2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, pracownik obowiązany jest podjąć pracę zastępczą.

#### § 12

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 pracownikom danego zakładu pracy.

#### § 13

Tracą moc obowiązującą dotychczasowe akty normatywne, w zakresie wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.

#### § 14

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 1966 r.

Załącznik Nr 1  
do protokołu Nr 75  
z dnia 29. VI. 1966 r.

### REGULAMIN

*premiowania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Welnianego — Południe*

#### § 1

W oparciu o § 10 pkt 2 protokołu Nr 75 z dnia 29. VI. 1966 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu ustala się następujące zasady premiowania:

#### § 2

Pracownicy zatrudnieni stale jak i dorywczo przy konwojowaniu otrzymują premię w wysokości do 30% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez przemnożenie faktycznego czasu pracy przy konwojowaniu przez stawkę osobistego zaszeregowania, po spełnieniu warunków określonych w § 3.

#### § 3

Warunkiem przyznania premii w pełnej wysokości jest:

1. Pobranie towaru będącego przedmiotem konwoju w czasie wyznaczonym przez dział zbytu lub inną upoważnioną komórkę organizacyjną przedsiębiorstwa,
2. Sprawdzenie towaru będącego przedmiotem konwoju, pod względem:  
— zgodności ilości towaru wykazanej w kwicie przesyłkowym,

- jakości opakowania, warunkującego zabezpieczenie towaru przed uszkodzeniem.
3. Dostarczenie i zdanie na czas konwojowanego towaru do wyznaczonego odbiorcy, zgodnie z wymogami i warunkami ustalonymi w umowie o dostawę towaru.
  4. Spełnienie innych warunków, ustalonych bieżąco przy wysyłce danej przesyłki.

#### § 4

W przypadku nie spełnienia warunków podanych w § 3 dyrektor przedsiębiorstwa, na wniosek bezpośredniego przełożonego, może dokonać potrąceń z przysługującej premii w części lub całości.

#### § 5

1. Pomniejszeń premii, o których mowa w § 4, nie stosuje się o ile niedotrzymanie warunków uzyskania premii w pełnej wysokości nastąpiło z przyczyn niezależnych od konwojenta.
2. W przypadku potrącenia konwojentowi premii w części lub w całości, powiadomienie o przyczynach potrącenia premii winno dokonane być w zasadzie na piśmie.
3. Zmniejszenie lub całkowite pozbawienie pracownika przysługującej premii może być dokonane z pełnym zachowaniem przepisów wynikających ze stosunku o pracę.

#### § 6

Premię nalicza się od płacy zasadniczej wynikającej z przemnożenia ilości godzin pracowanych wyłącznie przy konwojowaniu, przez stawkę osobistego zaszerogowania.

Do wymiaru wynagrodzeń będącego podstawą do obliczania kwoty premii, nie wlicza się wynagrodzenia przysługującego za czas pogotowia.

#### § 7

Pracownicy zatrudnieni dorywczo przy konwojowaniu otrzymują premię za czas pracy przy konwojowaniu w takiej wysokości jak pracownicy zatrudnieni stale przy konwojowaniu, jeśli wysokość premii (pułapu premii) za czas konwojowania jest równa lub wyższa od wysokości (procentu pułapu) premii przysługującej za jego normalną pracę.

#### § 8

Jeżeli pracownikowi dorywczo zatrudnionemu przy konwojowaniu przysługuje wyższa premia (pułap premii) z racji stale zajmowanego stanowiska, to za czas pracy przy konwojowaniu należy mu przyznać wyższą premię (pułap premii).

#### § 9

Postanowienia niniejszego regulaminu obowiązują od dnia 1 lipca 1966 r.

## PROTOKÓŁ Nr 16/67

podpisany w dniu 30 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r. — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali niniejszy protokół w sprawie zasad zatrudnienia i wynagradzania pracowników zatrudnionych w przykładowych drukarniach przemysłu lekkiego.

### § 1\*)

Do pracowników fizycznych zatrudnionych w drukarniach przykładowych przemysłu lekkiego, stosuje się postanowienia Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Lekkiego ze zmianami podanymi w niniejszym protokole.

### § 2

Dla pracowników fizycznych, o których mowa w § 1, wprowadza się tabelę zasadniczych godzinowych stawek płac, stanowiącą załącznik Nr 1 do protokołu.

### § 3

Przyznawania kategorii osobistego szeregowania pracowników fizycznych dokonuje się na podstawie wprowadzonego przez Ministra Kultury i Sztuki taryfikatora kwalifikacyjnego dla przemysłu poligraficznego. Do czasu przekazania przedsiębiorstwu pełnego taryfikatora kwalifikacyjnego podstawę szeregowania stanowi wykaz zawodów — specjalności, występujących w produkcji, wydany przez Ministerstwo Kultury i Sztuki pt. „Podstawowy wyciąg z taryfikatora kwalifikacyjnego dla przemysłu graficznego”.

### § 4

1. W ramach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa tworzy się fundusz premiiowy dla pracowników fizycznych, o których mowa w § 1, w wysokości 20—30% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość premii indywidualnej uzależnia się od:
  - wykonania i stopnia przekroczenia ilościowych zadań produkcyjnych przy utrzymaniu jakości produkcji zgodnie z obowiązującymi kryteriami oceny jakości, w przypadku niedotrzymania z winy pracownika ustalonych kryteriów jakości produkcji premia za wyniki ilościowe ulega zmniejszeniu co najmniej o 25%;
  - wykonanie innych zadań określonych w ramowym regulaminie premiowania.
3. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 40% płacy zasadniczej.
4. Szczegółowe zasady premiowania poszczególnych grup pracowników określą zakładowe regulaminy premiowania opracowane w oparciu o zasady zawarte

\*) zmiana § 1 wynikająca z Uzupelnienia nr 4 do UZP z dnia 5. I. 1968.



w ramowym regulaminie premiowania, stanowiącym załącznik nr 2 do protokołu.

Zakładowe regulaminy premiowania mogą być wprowadzone w życie po uprzednim zatwierdzeniu przez Konferencję Samorządu Robotniczego oraz Zjednoczenia.

#### § 5

1. Podstawę do wyznaczania ilościowych zadań produkcyjnych objętych premiovaniem, o których mowa w § 4 ust. 2, stanowi zakładowy katalog opracowany zgodnie z wytycznymi branżowymi w oparciu o katalog normatywów pracy, wprowadzony przez Ministra Kultury i Sztuki protokołem dodatkowym z dnia 24 sierpnia 1966 r. do układu zbiorowego pracy dla przemysłu poligraficznego z dnia 14 maja 1958 r.
2. Dla obliczenia stopnia wykonania zakładowych normatywów pracy przyjmuje się stosunek czasu zadanego do czasu przepracowanego (z wyłączeniem godzin postojowych).

#### § 6

Utrzymuje się ograniczony czas pracy do 7-miu godzin na dobę i do 40 godzin tygodniowo — zgodnie z przepisami uchwały nr 144 Rady Ministrów z dnia 10 maja 1958 r. w sprawie skróconego czasu pracy w zakładach przemysłu graficznego (M. P. Nr 38 poz. 219) dla pracowników objętych niniejszym protokołem, a zatrudnionych w wydziałach wymienionych w załączniku do tej uchwały.

#### § 7

1. Utrzymuje się dotychczas stosowane dodatki do płac w przypadku powierzenia pracownikom dodatkowej maszyny do obsługi, a mianowicie:
  - za obsługę dodatkowej maszyny arkuszowej przyznaje się dodatek w wysokości 30%,
  - za obsługę dodatkowej maszyny dociskowej bez samozakładacza dodatek wynosi 12%, a z samonakładaczem 15%,
  - za obsługę drugiego zespołu maszyny rotacyjnej dodatek wynosi 35%,
  - za obsługę drugiej gronówki dodatek wynosi 10%.
2. Dodatki powyższe oblicza się od zasadniczej godzinowej stawki płac.
3. Odlewacze czcionek i odlewacze monotypowni mogą obsługiwać tylko jedną maszynę.

#### § 8

1. W przypadku powierzenia pracownikowi dodatkowej maszyny do obsługi (§ 7) wyznaczone temu pracownikowi ilościowe zadania produkcyjne powinny odpowiadać sumie normatywów pracy (wyrażonych w jednostkach produkcji), określonych w zakładowym katalogu dla indywidualnej obsługi maszyny podstawowej i dodatkowej.
2. W przypadku obsługiwaną przez pracownika dodatkowej maszyny zgodnie z ust. 1, wystawia się pracownikowi odrębne zlecenia na wykonanie zadań na poszczególnych maszynach z obowiązkiem rejestracji czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy na dodatkowej maszynie.  
Za podstawę do obliczenia stopnia wykonania normatywów przyjmuje się stosunek czasów zadanych do czasów przepracowanych przy tych robotach.



3. Przy obsłudze dodatkowej maszyny stosuje się następujące zasady obliczenia wynagrodzenia:
- 1) podstawą do obliczenia wynagrodzenia zasadniczego jest faktyczny czas pracy zarejestrowany w karcie dotyczącej podstawowej maszyny. Godziny przepracowane przy tej maszynie wynagradza się według zasadniczej godzinowej stawki płac wynikającej z kategorii osobistego zaszerogowania pracownika.
  - 2) za zarejestrowane w karcie pracy godziny przepracowane przy dodatkowej maszynie pracownik otrzymuje wyłącznie dodatek obliczony od wynagrodzenia za godziny przepracowane przy tej maszynie w wysokości określonej w § 7 protokołu;
  - 3) jako podstawę do obliczenia premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze należne za czas przepracowany przy podstawowej maszynie powiększone o dodatki obliczone zgodnie z pkt. 2 dla każdej dodatkowej maszyny.
4. Dodatki za obsługę dodatkowej maszyny włącza się do podstawy obliczenia premii pod warunkiem wykonania sumy normatywów pracy obowiązujących dla obsługi maszyny podstawowej i dodatkowej co najmniej w 100%. Nie mogą one natomiast wchodzić do podstawy obliczenia premii ustalonej dla pracownika przez dyrektora przedsiębiorstwa w ramach uprawnień wynikających z § 8 ust. 3. ramowego regulaminu premiowania (załącznik nr 2 do protokołu).

#### § 9

Wprowadzenie stawek płac następuje łącznie z wprowadzeniem w zakładzie pracy taryfikatora kwalifikacyjnego, zakładowych normatywów pracy, zakładowego regulaminu premiowania oraz branżowych kryteriów oceny jakości produkcji poligraficznej na podstawie uchwały konferencji samorządu robotniczego po uprzednim zaopiniowaniu gotowości przedsiębiorstwa do wprowadzenia w życie regulacji płac i normatywów pracy przez Zjednoczenie.

#### § 10

Postanowienia protokołu nie dotyczą zatrudnionych w przyzakładowych drukarniach przemysłu lekkiego:

- robotników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy,
- robotników po ukończeniu 18 lat kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych,
- robotników pełnoletnich w okresie nauki zawodu.

#### § 11

Mistrzowie stale zatrudnieni w zakładowych drukarniach graficznych wynagradzani są na zasadach określonych Protokołem Nr 64 podpisanym w dniu 2 marca 1965 r.

#### § 12

Z dniem wprowadzenia w życie zasad wynagradzania ustalonych niniejszym protokołem tracą moc przepisy określone protokołem nr 5 z dnia 28 lutego 1959 r. i protokołem nr 46 z dnia 5 marca 1963 r.

#### § 13

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1967 r.

Załącznik nr 1  
do protokołu dodatkowego Nr 16/67  
do Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Lekkiego z dnia 1. XII. 1957 r.

### TABELA

zasadniczych godzinowych stawek płac dla pracowników fizycznych zatrudnionych w drukarniach przyzakładowych przemysłu lekkiego.

Kategoria zaszeregowania	Godzinowa stawka płac w zł	
	przy 46 godz. tygodn. pracy	przy 40 godz. tygodn. pracy
I	4.50	5.18
II	4.80	5.52
III	5.40	6.21
IV	6.40	7.36
V	7.70	8.86
VI	9.60	11.04
VII	11.60	13.34
VIII	13.50	15.53
IX	15.00	17.25

Godzinowe stawki płac przy 40-godzinowym tygodniu pracy stosuje się do pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy w wydziałach produkcyjnych wymienionych w załączniku do uchwały nr 144 Rady Ministrów z dnia 10 maja 1958 r. w sprawie skróconego czasu pracy w zakładach przemysłu graficznego (Monitor Polski nr 38 z dnia 21. V. 1958 r. poz. 219).

Załącznik Nr 2  
do protokołu dodatkowego Nr 16/67  
do Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu  
Lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r.

### RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA

*pracowników fizycznych zatrudnionych w drukarniach przyzakładowych przemysłu lekkiego*

#### § 1

Prawo do otrzymania premii przysługuje:

1. Pracownikom bezpośrednio produkcyjnym zatrudnionym przy wykonywaniu prac, dla których ustalone zostały normatywy pracy.
2. Pozostałym pracownikom bezpośrednio produkcyjnym nie wymienionym w pkt. 1 oraz pracownikom pośrednio produkcyjnym w oparciu o ustalone dla nich zadania.

## § 2

1. Na premie dla pracowników wymienionych w § 1 tworzy się w ramach planowanego na dany okres funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premiowy w wysokości do 30% nie niżej niż 20% funduszu płac zasadniczych tych pracowników, wynikający ze stawek godzinowych ich osobistego zaszerogowania.
2. Fundusz premiowy planowany na dany miesiąc dyrekcja przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową dzieli na poszczególne grupy zawodowe ustalając dla nich fundusz premiowy w procentach do ich płacy zasadniczej.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych.

## § 3

1. Pracowników fizycznych premiowanych za wykonanie i przekroczenie normatywów pracy dzieli się na grupy zawodowe. Przez grupę zawodową rozumieć należy grupę pracowników wykonujących prace wymienione w jednym dziale katalogu normatywów pracy. Tylko w wyjątkowych przypadkach, gdy ilość pracowników w poszczególnych zawodach nie uzasadnia wydzielenia grup zawodowych, mogą być tworzone w ich miejsce grupy odpowiadające zasadniczym częściom katalogu normatywów pracy, jak np. zecernia, wydział maszyn, introligatornia.
2. Fundusz premiowy przyznany dla drukarni dzieli się na grupy zawodowe z tym, że nie może on stanowić mniej niż 20% płac zasadniczych pracowników danej grupy.

## § 4

Fundusz premiowy przyznany dla danej grupy zawodowej dzieli się na dwie części, a mianowicie:

część I — przeznaczona na premie za indywidualne wykonanie normatywów pracy w 100% pod warunkiem utrzymania jakości produkcji zgodnej z wymogami podanymi w „Instrukcji kontroli jakości produkcji” stanowiącą 10% płac zasadniczych tych pracowników.

część II — przeznaczona na premiowanie za przekroczenie normatywów pracy stanowiącą pozostałą część funduszu premiowego.

Premie z części II funduszu premiowego, o którym mowa w § 4, wypłaca się wg poniższych zasad:

### A. Zasady uruchamiania funduszu premiowego

1. Część II funduszu premiowego uruchamia się w zależności od stopnia przekroczenia normatywów pracy, średnio uzyskanego w danym miesiącu przez grupę zawodową. Przedziały przekroczenia normatywów pracy i uzależnionej od nich wysokości uruchamianego funduszu premiowego ustala się oddzielnie dla każdej grupy zawodowej, w zależności od napięcia zadań produkcyjnych na dany miesiąc oraz od napięcia normatywów pracy z takim założeniem, aby za przekroczenie normatywów pracy na przykład o 1% uruchamiać nie mniej niż 50% części II funduszu premiowego, a za najwyższej ustalony procent przekroczenia normatywów uruchamiać 100% tego funduszu. Przykłady budowy tabeli wzrostu funduszu premiowego z części II w zależności od stopnia przekroczenia normatywów pracy przez daną grupę zawodową podaje się poniżej.



### Przykład I

Grupa zawodowa, dla której ustalono w zakładowym katalogu normatywów napięte normatywy pracy, które mogą być przekroczone średnio w granicach 2,5‰.

% przekroczenia normatywów pracy	Uruchamiana część funduszu premiowego w % (część II przyjęto za 100)
0,5	20,0‰
1,0	40,0‰
1,5	60,0‰
2,0	80,0‰
2,5 i powyżej	100,0‰

### Przykład II

Grupa zawodowa, dla której ustalono w zakładowym katalogu normatywów napięte normatywy pracy, które mogą być przekroczone średnio w granicach 5—6‰.

% przekroczenia normatywów pracy	Uruchamiana część funduszu premiowego w % (część II przyjęto za 100)
1,0	10,0‰
2,0	30,0‰
3,0	40,0‰
4,0	60,0‰
5,0	80,0‰
6,0 i powyżej	100,0‰

### Przykład III

Grupa zawodowa, dla której ustalono normatywy, które mogą być przekroczone średnio w granicach 10‰.

% przekroczenia normatywów pracy	Uruchamiana część funduszu premiowego w % (część II przyjęto za 100)
1,0	5,0‰
2,0	10,0‰
3,0	30,0‰
5,0	50,0‰
7,0	70,0‰
9,0	90,0‰
10,0 i powyżej	100,0‰



2. Ilość i wysokość przedziałów dla danej grupy z zachowaniem proporcji, wynikających z wyżej podanych przykładów, ustala dyrekcja zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
3. Pełną wysokość części II funduszu premiowego uruchamia się pod warunkiem wykonania przez wydział (grupę zawodową) planowanej dla niego wartości produkcji.
4. W przypadku, jeśli plan produkcji ustalony dla wydziału (grupy zawodowej) na dany miesiąc nie został wykonany, przewidziana do wypłaty część II funduszu premiowego ulega obniżeniu o 1% płac zasadniczych za każdy 1% brakujący do wykonania planu produkcji w 100%.
5. Zaleca się, aby w tabelach ustalonych dla poszczególnych grup zawodowych określić taki średni % przekroczenia normatywów pracy, warunkujący wypłatę 100% funduszu premiowego, aby zapewniał uzyskanie wielkości produkcji zbliżonej do wielkości niezbędnej dla wykonania planu produkcji. Tabele określające zasady uruchamiania funduszu premiowego za okres kwartału ustala Dyrekcja zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową (suma planów kwartalnych stanowi roczny plan techniczno-ekonom. przedsiębiorstwa).

#### *B. Zasady wypłacania premii indywidualnej*

1. W ramach uruchomionej części II funduszu premiowego zgodnie z zasadami określonymi w § 5 pracownicy otrzymują premie indywidualne w zależności od ich własnych wyników pracy w miesiącu obrachunkowym.
2. Podział uruchomionej części funduszu premiowego następuje w ten sposób, że pracownik, który w danym miesiącu przekroczył najwyżej w swojej grupie zawodowej normatywy pracy i wykonał produkcję zgodnie z wymogami podanymi w „Instrukcji kontroli jakości produkcji” otrzymuje premię maksymalną w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego, natomiast pozostali pracownicy otrzymują premię niższą, odpowiednio od uzyskanego przez nich procentu przekroczenia normatywów.
3. Jeżeli pracownik nie z własnej winy wykonał ustalone normatywy pracy poniżej 100%, lecz nie niżej 95%, dyrektor przedsiębiorstwa może przyznać mu premię, ustaloną w regulaminie premiowania za 100% wykonania normatywów pracy.

#### § 7

1. Premia indywidualna należna pracownikowi za przekroczenie normatywów pracy w miesiącu obrachunkowym, ulega obniżeniu w przypadku niedotrzymania z winy pracownika ustalonych kryteriów oceny jakości produkcji graficznej według poniższej tabeli potrąceń:

Udział procentowy jednostek pracy nie odpowiadających kryterium oceny jakości w ogólnej ilości jednostek pracy wykonanych w m-cu obrachunkowym	Procent zmniejszenia premii indywidualnej ustalonej za wykonanie i przekroczenie normatywów pracy.
poniżej 1,0%	premia może być wypłacona w pełnej wysokości
1,0 — 2,0%	co najmniej 25,0%
2,1 — 3,5%	" 50,0%
3,6 — 5,0%	" 75,0%
powyżej 5,0%	" 100,0%

Za jednostkę zakwestionowanej produkcji uważa się jednostkę pracy określoną w katalogu normatywów pracy, w której stwierdzono przynajmniej jedno odstępstwo od jakości wymaganej w „Instrukcji kontroli jakości produkcji”.

2. Jeżeli pracownik produkcję o zakwestionowanej jakości poprawił, potracęń nie stosuje się. Poprawionych przez danego pracownika jednostek nie wlicza się jednak ponownie do ilości wykonanej pracy w ciągu miesiąca, a stanowiącej podstawę do obliczenia procentu wykonania i przekroczenia przez niego normatywów pracy.
3. Ocena jakości wykonanej produkcji musi mieć dokładnie prowadzoną dokumentację merytoryczną i ilościową (z zakresu jakości), prowadzoną indywidualnie dla każdego pracownika. Dokumentacja ta prowadzona powinna być przez kierownika drukarni, który w przypadku ujawnienia wad jakościowych odnotowuje je w dokumentacji. Przechowywanie dokumentacji w obowiązującym czasokresie jest identyczne z przechowywaniem dokumentacji płacowej, o ile ogólnie obowiązujące przepisy nie stanowią inaczej.
4. Dopuszcza się stosowanie oceny jakości produkcji łącznie dla zespołu wykonującego daną pracę.

#### § 8

1. Zasady ustalone dla obliczenia premii indywidualnej stosuje się odpowiednio dla pracowników wykonujących prace zespołowo.
2. Podziału premii pomiędzy członków zespołu dokonuje się proporcjonalnie do ich płac zasadniczych i przepracowanego czasu pracy.
3. Nakładaczki, odbieraczki i pomocnicy maszynistów przydzieleni do maszyn drukarskich, obsługiwanych przez jednego maszynistę, otrzymują premie na zasadach ustalonych dla tych maszynistów (§ 3—7), przy czym wyniki ich pracy ustala się w oparciu o wyniki pracy uzyskane przez maszynistę, z którym współpracują.

#### § 9

Pracownicy zatrudnieni przy konserwacji maszyn drukarskich otrzymują premie za:

- a) utrzymanie stałej zdolności produkcyjnej i bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń,
- b) terminowe wykonanie planu przeglądów i konserwacji maszyn oraz urządzeń.

#### § 10

1. Zadania, od których uzależniona się wypłatę premii oraz wysokość premii, powinny być podane pracownikowi przed rozpoczęciem miesiąca.
2. Zespoły pracowników lub poszczególni pracownicy są premiowani w zasadzie za wykonanie jednego zadania. W uzasadnionych przypadkach może być stosowane premiowanie za wykonanie dwóch zadań. Przy premiowaniu może być stosowany warunek, od którego uzależniona się przyznanie pełnej premii za wykonanie jednego lub dwóch zadań.
3. Stopień wykonania zadań stwierdza kierownik komórki (mistrz), któremu pracownicy podlegają.

## § 11

Premia za wykonanie zadań nie może być wyższa niż 40% płacy zasadniczej danego pracownika.

## § 12

### *Postanowienia ogólne*

Premie indywidualne oblicza się od wynagrodzenia zasadniczego za godziny przepracowane z wyłączeniem godzin postojoych.

## § 13

W uzasadnionych przypadkach dyrektor może potrącić część lub całkowicie pozbawić premii pracowników, objętych niniejszym regulaminem. Uzasadnienie potrącania części premii lub całkowitego pozbawienia musi być podane pracownikowi do wiadomości na piśmie.

## § 14

1. Szczegółowe zasady premiowania na podstawie niniejszego ramowego regulaminu premiowania określą regulaminy premiowania opracowane przez zakład w porozumieniu z radą zakładową.
2. Zakładowe regulaminy premiowania powinny zawierać:
  - zakres pracowników premiowanych,
  - zadania i warunki premiowe dla poszczególnych grup zawodowych,
  - zasady kontroli wykonania zadań,
  - wysokość premii i zasady jej obliczania,
  - terminy wypłat premii,
  - okres ważności regulaminu.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
PODSEKRETARZ STANU

ZP-2-110-10-2/81/67

*Dot. protokołu nr 16/67*

*Wg rozdzielnika*

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego przesyła w załączeniu protokół Nr 16/67 podpisany w dniu 30 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce w sprawie zasad wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w zakładowych drukarniach graficznych — do stosowania w tych drukarniach.

Jednocześnie Ministerstwo komunikuje:

1. Dla pracowników fizycznych objętych w/w protokołem aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy wprowadzony uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43 poz. 239), ulega z pierwszym dniem drugiego miesiąca po wprowadzeniu w danym zakładzie regulacji płac trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto — nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym wyżej mowa, w ust. 1 rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
  - a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. od
  - b) zarobku netto ustalonego jako wynik przemnożenia przeciętnego zarobku



godzinowego faktycznie uzyskanego w pierwszym miesiącu po wprowadzeniu regulacji płac przez średniomiesięczną liczbę godzin opłacanych w okresie od 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. (stanowiącego zarobek bazowy).

3. W razie gdy kwota wzrostu zarobku (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 wypłaca się do dnia 31 grudnia 1967 r.
4. Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze począwszy od 1 stycznia 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2 lit. b.
6. Wzrost zarobków w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2 lit. b) skutkuje obniżeniem w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3, w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3, następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach.  
W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.

8. W zakresie uregulowanym przepisami ust. 1—7 nie mają zastosowania przepisy:

- 1) uchwały Nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43, poz. 239);
- 2) uchwały Nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów (Monitor Polski nr 40 poz. 202).

Z dniem wprowadzenia w życie postanowień zawartych w protokole Nr 16/67 z dnia 30 czerwca 1967 r. pracownikom fizycznym objętym postanowieniami tego protokołu nie przysługują dodatki wypłacone dotychczas na podstawie:

- a) Uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 10. III. 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżki skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25 poz. 124).
- b) Uchwały Nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

Wprowadzenie nowych zasad wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w zakładowych drukarniach graficznych może być dokonane w ramach posiadanego funduszu płac.

#### PROTOKÓŁ Nr 38

*spisany w dniu 8 marca 1962 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego z jednej strony, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych.*

#### § 1

Na podstawie Uchwały Nr 164/61 Rady Ministrów z dnia 9 maja 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej oraz w strażach uzbrojonych pilnujących mienia zakładów pracy wprowadza się



do Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórnianego, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego w dniu 26 listopada 1957 r. zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych.

## § 2

Zasady wynagradzania i normy umundurowania dla pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych — ujęte są w niżej podanych załącznikach, a mianowicie:

Załącznik Nr 1 — tabela stanowisk i wynagradzania zasadniczego.

Załącznik Nr 2 — tabela zalicz. do kategorii, w zależności od liczebności straży.

Załącznik Nr 3 — tabela ilości stanowisk funkcyjnych.

Załącznik Nr 4 — tabela zasad i norm umundurowania dla pracowników straży przemysłowej.

Załącznik Nr 5 — taryfikator kwalifikacyjny.

## § 3

Pracownikom zatrudnionym w uzbrojonych strażach przemysłowych przysługują świadczenia przewidziane Zbiorowym Układem Pracy w wysokości i na zasadach określonych przepisami dla pracowników zatrudnionych w odnośnych zakładach pracy.

## § 4

Pracownicy zatrudnieni w uzbrojonych strażach przemysłowych mają prawo do nagród z funduszków nagród Zakładów pracy na zasadach określonych dla pracowników zakładów.

## § 5

1. Pracownicy straży otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanych stanowisk i systemu zatrudnienia w oparciu o załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Pracownik może być zaszeregowany na stanowisko wartownika w zasadzie po co najmniej rocznym stażu pracy na stanowisku młodszego wartownika, a na stanowisko starszego wartownika w zasadzie po co najmniej dwuletnim stażu pracy na stanowisku wartownika.  
Decyzję o zaszeregowaniu na wyższe stanowisko bez odbywania pełnego wymaganego stażu pracy podejmuje w uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem.
3. Stanowiska komendanta oddziału i zastępcy komendanta oddziału są stanowiskami kierowniczymi w rozumieniu art. 16 a) ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

## § 6

Zaszeregowanie pracowników straży zatrudnionych w dniu wejścia w życie protokołu na nowe stanowiska dokonuje kierownik zakładu pracy, przyznając pracownikowi w zasadzie najniższą stawkę wynagrodzenia przewidzianą dla danego stanowiska z tym jednak, że przyznane wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia dotychczas pobieranego przez pracownika przy tym sa-

mym czasie pracy. W przypadku zmiany stosowanego dotychczas systemu czasu pracy zmianę należy poprzedzić ustawowym wypowiedzeniem.

#### § 7

1. Zakładowe oddziały straży, w zależności od ich liczebności zalicza się do kategorii zgodnie z załącznikiem nr 2 niniejszego protokołu.
2. Oddział straży w zakładzie o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej może być zaliczony do bezpośrednio wyższej kategorii oddziałów straży na wniosek kierownika zakładu pracy uzgodniony z kierownikiem jednostki nadrzędnej za zgodą Głównego Inspektora Ochrony Przemysłu.

#### § 8

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 określa załącznik nr 3 niniejszego protokołu.
3. W oddziałach straży zatrudniających nie więcej niż 12 pracowników nie tworzy się stanowiska dowódcy warty.

#### § 9

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

#### § 10

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.

#### § 11

Wartownikom, st. wartownikom — przewodnikom psów przysługuje dodatek w wysokości 200,— zł miesięcznie za opiekę nad psem.

#### § 12

1. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych nabył prawo do do-

datku za usługę lat w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z przepisów § 9 ust. 1, zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowej kwocie.

2. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych pobierał dodatek za usługę lat z tytułu 2 lat pracy, zachowuje prawo do tego dodatku w kwocie dotychczasowej — do czasu nabycia prawa do dodatku w myśl przepisu § 9 ust. 1.

### § 13

1. Pracownicy straży mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów zatrudnienia:
  - a) 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby,
  - b) 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby.Za czas służby uważa się liczbę godzin, przez które pracownik obowiązany jest pozostawać w zakładzie pracy lub poza nim do dyspozycji swych przełożonych.
2. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt a, pracownikowi przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt b 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.

### § 14

1. Przy zatrudnieniu według systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, a w sobotę 6 godzin służby na dobę oraz 46 godzin służby na tydzień.
2. Za godziny pracy w dniu wolnym w tygodniu od służby przysługuje wynagrodzenie zwiększone o 100<sup>0</sup>/o-wy dodatek.

### § 15

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

### § 16

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

### § 17

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.



§ 18

Za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 14 i § 15 ust. 1) pracownicy otrzymują wynagrodzenie zwiększone o dodatki przewidziane ustawą o czasie pracy w przemyśle i handlu, przy czym stawki godzinowe należy obliczać dzieląc wynagrodzenia miesięczne:

- 1) przy systemie wymienionym w § 13 ust. 1 pkt. 1 przez 200 godz.
- 2) przy systemie wymienionym w § 13 ust. 1 pkt. 2 przez 276 godz.

§ 19

1. „Pracownikom uzbrojonej straży przemysłowej zatrudnionym w zakładach specjalnych „S” przysługuje dodatek w wysokości 10% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.
2. „Decyzje o przyznaniu dodatku, o którym mowa w ust. 1 podejmuje Minister Przemysłu Lekkiego na wniosek Gł. Inspektora Ochrony Przemysłu”.

§ 20

„Za godziny obowiązkowego szkolenia, prowadzonego poza harmonogramem służby, dopuszczalne jest wypłacenie pracownikom uzbrojonej straży przemysłowej wynagrodzenie w wysokości należnej jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Czas szkolenia może wynosić jednorazowo najwyżej 2 godziny, nie więcej jednak jak 8 godzin miesięcznie”.

§ 21

Zasady wynagrodzenia wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują z dniem 1 marca 1962 r.

*Załącznik nr 1*

do protokołu Nr 38 z dnia 8. III. 62.  
do Układu Zbiorowego Pracy

**TABELA STANOWISK I WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W UZBROJONYCH STRAŻACH PRZEMYSŁOWYCH**

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne przy systemie zatrudnienia 8	
		8 godz. służby 16 godz. wolnych	12 godz. służby 24 godz. wolne
1	2	3	4
1.	Komendant		
	Oddziału I kat.	1.400—1.900	—
	Oddziału II "	1.300—1.750	—
	Oddziału III "	1.100—1.600	—
	Oddziału IV "	1.000—1.400	—
2.	Zastępca Komendanta		
	Oddziału I kat.	1.200—1.650	—
	Oddziału II "	1.050—1.450	—
	Oddziału III "	950—1.300	—



1	2	4	3
3.	Dowódca warty W Oddziale I i II kat. W Oddziale III i IV kat.	850—1.150 800—1.100	1.170—1.590 1.100—1.520
1.	Starszy wartownik	750—950	1.030—1.310
2.	Wartownik	700—850	970—1.170
3.	Młodszy wartownik	650—750	890—1.030

Załącznik nr 2  
do prot. nr 38 z dnia 8. III. 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

#### TABELA

*zaliczania kategorii zakładowego oddziału straży w zależności od ich liczebności*

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

Załącznik nr 3  
do prot. nr 38 z dnia 8. III. 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

#### TABELA

*ilości stanowisk funkcyjnych w oddziale straży w zależności od jego kategorii*

Kategoria Oddziału	Maksymalna ilość stanowisk funkcyjnych		
	Komendant oddziału	Zastępca komendanta oddziału	Dowódca warty
I	1	1	3
II	1	1	3
III	1	1	3
IV	1	—	2

Załącznik Nr 4  
do protokołu nr 38 z dnia 8. III. 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

### ZASADY I NORMY UMUNDUROWANIA DLA PRACOWNIKÓW STRAŻY PRZEMYSŁOWEJ

#### § 1

Pracownicy straży przemysłowej otrzymują umundurowanie służbowe na koszt zakładu pracy, w którym pełnią służbę.

§ 2

- Umundurowanie zasadnicze pracowników straży przemysłowej obejmuje:
- czapkę garnizonową koloru granatowego z otokiem koloru zielonego,
  - czapkę zimową — uszankę — typu przemysłowego i furażerkę koloru granatowego,
  - kurtkę, spodnie (dla kobiet spódnicę) i płaszcz koloru granatowego,
  - wiatrówkę koloru granatowego,
  - koszulę koloru stalowego,
  - krawat koloru granatowego,
  - szalik koloru granatowego,
  - obuwie koloru czarnego,
  - buty wartownicze — filcowe,
  - rękawiczki wełniane.

§ 3

Pracownicy straży przemysłowej w czasie pełnienia służby wartowniczej mają prawo do korzystania z umundurowania specjalnego.

§ 4

Wzory umundurowania i odznak stanowisk służbowych dla pracowników straży przemysłowej określa zał. nr 1 do Rozp. Rady Ministrów z dnia 6. II. 1962 r. (Dz. Ust. nr 12, poz. 55).

§ 5

Przedmioty umundurowania zasadniczego, które pracownicy straży przemysłowej otrzymują na własność, oraz okresy używanności tych przedmiotów podaje poniższy wykaz:

Lp.	Nazwa przedmiotu	Jedn. miary	Ilość	Okres używalności w miesiącach	Uwagi
1	2	3	4	5	6
1	Kurtka sukienna	szt.	1	24	dla komendanta i z-cy komendanta gabardynowa
2.	Spodnie sukienne długie (spódnica)	szt.	1	24	dla komendanta i zastępcy komendanta gabardynowe
3.	Spodnie szewiotowe letnie	szt.	1	24	dla komendanta i zastępcy komendanta gabardynowe
4.	Wiatrówka popelino-wa letnia	szt.	1	24	„
5.	Płaszcz sukienny	szt.	1	36	„
6.	Szalik wełniany	szt.	1	24	„
7.	Czapka sukienna z orzełkiem	szt.	1	36	„

8.	Czapka zimowa — uszanka (typu prze- mysłowego) z orzeł- kiem	szt.	1	36	
9.	Trzewiki skórzane na gumowym spodzie	para	1	24	"
10.	Półbuty	para	1	24	tylko dla komendanta i zastępcy komendanta
11.	Furażerka szewiotowa	szt.	1	24	
12.	Koszula	szt.	1	12	
13.	Krawat szewiotowy	szt.	2	12	
14.	Odznaki stopni	kompl.	1		odpowiednie do okresu używalności przedmio- tu do którego zostały wydane
15.	Buty filcowe	para	1	48	
16.	Zelówki skórzane	para	1	12	tylko dla komendanta i zast. komendanta
17.	Fleki	para	1	12	
18.	Rękawiczki wełniane	para	1	12	

*Uwaga:* umundurowanie sukienne dla wartowników i dowódców wart. powinno być wykonane z sukna o zawartości 80% wełny

#### § 6

Przedmioty umundurowania specjalnego wydawanego pracownikom strazy przemysłowej na czas pełnienia służby wartowniczej oraz okresy używalności tych przedmiotów określa poniższy wykaz:

Lp.	Nazwa przedmiotu	Jedn. miary	Ilość	Okres używalności w m-cach
1.	Kożuch długi	szt.	dla $\frac{1}{3}$ stanu osobowego wartowników pełniących służbę na posterunkach	72
2.	Plaszcz lub peleryna przeciwdeszczowa	..		36
3.	Pasy główne	..		60
4.	Buty gumowe	para	"	24

#### § 7

Prawo do umundurowania nabywa pracownik z chwilą zawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony.

#### § 8

W razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem okresu używalności umundurowania, jeżeli rozwiązanie nastąpiło z winy pracownika albo na skutek wypowiedzenia dokonane przez pracownika lub na jego wniosek, pracownik obowiązany jest zwrócić równowartość umundurowania za czas od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu używalności umundurowania.

§ 9

Po upływie okresu używalności lub po rozwiązaniu stosunku pracy w innych przypadkach niż wymienione w paragrafie 8 umundurowanie zasadnicze nie podlega zwrotowi.

§ 10

W razie utraty bądź zniszczenia umundurowania lub jego części przed upływem okresu używalności, pracownik otrzymuje nowe umundurowanie na koszt zakładu pracy, jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiło bez winy pracownika i przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

§ 11

Jeżeli utrata lub zniszczenie umundurowania nastąpiło z przyczyn innych, niż wymienione w paragrafie 10, pracownik otrzymuje nowe umundurowanie po uiszczeniu równowartości tej części utraconego lub zniszczonego umundurowania, jaka przypada za czas od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności.

§ 12

Wydanie po raz pierwszy nowych przedmiotów umundurowania wymienionych w § 5 i w § 6 może nastąpić po upływie okresu używalności umundurowania, wydanego na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów, lecz nie poniżej niż do końca 1963 roku.

Załącznik nr 5

Do Protokołu Nr 38 z dnia 8. 3. 62  
do Układu Zbiorowego Pracy

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY  
PRACOWNIKÓW STRAŻY PRZEMYSŁOWYCH

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje
1. 2.	Komendant Straży Przem. Zastępca Komendanta Straży Przemysłowej	1. Wykształcenie średnie 2. Kurs Komendantów Straży Przemysłowej 3. Stopień oficera rezerwy lub podoficera rezerwy
3.	Dowódcy warty Straży Przemysłowej	1. Wykształcenie podstawowe 2. Kurs dowódców wart Straży Przemysłowej 3. Odbytą zasadniczą służbę wojskową lub trzyletni staż służby w Straży Przemysłowej
4.	Wartownik Straży Przemysłowej	1. Wykształcenie podstawowe 2. Przeszkolenie w zakresie służby wartowniczej



1. Pracownicy Straży Przemysłowej nie posiadający w dniu wejścia w życie postanowień niniejszego protokołu wymaganego wykształcenia obowiązani są:
  - a) Komendanci i Zastępcy Komendantów Straży Przemysłowej  
— ukończyć szkołę średnią w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r.
  - b) Dowódcy wart Straży Przemysłowej  
— ukończyć szkołę podstawową w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r.
  - c) Wartownicy Straży Przemysłowej  
— ukończyć szkołę podstawową w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r.
2. Kierownik zakładu pracy może zwolnić od obowiązku uzupełnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego oraz dodatkowych wymogów:
  - a) Komendanta lub Zastępcę Komendanta Straży Przemysłowej, który:
    - przekroczył 45 rok życia,
    - posiada ukończoną szkołę podstawową,
    - posiada 5 lat służby na stanowisku komendanta lub zastępcy komendanta Straży Przemysłowej;
  - b) Dowódcę warty Straży Przemysłowej, który
    - przekroczył 45 rok życia,
    - posiada 5 lat służby w Straży Przemysłowej.
3. Pracownicy Straży Przemysłowej nie posiadający w dniu wejścia w życie postanowień niniejszego protokołu określonego przygotowania zawodowego obowiązani są:
  - a) Komendanci lub zastępcy komendantów Straży Przemysłowej  
— w terminie do dnia 31 grudnia 1962 r. ukończyć kurs przeszkoleniowy, którego czas trwania i program określi organ ochrony przemysłu;
  - b) Dowódcy wart Straży Przemysłowej  
— w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r. ukończyć kurs przeszkoleniowy, którego czas trwania i program określi organ ochrony przemysłu;
  - c) Wartownicy Straży Przemysłowej  
— w ciągu trzech miesięcy od dnia zatrudnienia na zajmowanym stanowisku ukończyć przeszkolenie w zakresie służby wartowniczej.
4. Wartownicy nie posiadający w dniu wejścia w życie niniejszego protokołu złożonego z wynikiem pomyślnym egzaminu z zakresu przeszkolenia w zakresie służby wartowniczej obowiązani są egzamin taki złożyć w terminie trzech miesięcy.
5. Osoby, które pełniły służbę w charakterze funkcjonariuszy w organach bezpieczeństwa publicznego lub Milicji Obywatelskiej przez okres co najmniej 2-ch lat — zwolnione są od warunku,
  - posiadania stopnia oficera rezerwy lub podoficera rezerwy Komendanci i Zastępcy Komendantów Straży Przemysłowej,
  - odbycia zasadniczej służby wojskowej lub trzyletniego stażu w służbie Straży Przemysłowej dowódcy wart Straży Przemysłowej.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
DEPARTAMENT ZATRUDNIENIA I PŁAC  
ZP2-120-00-201 66

Warszawa, dnia 29. III. 1966 r.

Wg rozdzielnika

*W związku z licznymi pytaniami, dotyczącymi wypłacenia pracownikom straży przemysłowej wynagrodzenia za pracę w dni świąteczne nie będące niedzielą, Departament Zatrudnienia i Płac podaje do wiadomości i stosowania treść pisma Komitetu Pracy i Płac w tej sprawie (pismo SW-34-13/65):*

Pracownikom straży przemysłowej otrzymującym w miesięcznym systemie płac, przysługuje za pracę w dzień świąteczny nie będący niedzielą tylko sam dodatek do wynagrodzenia przewidziany w art. 16a ustawy

z dnia 15 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. nr 94 poz. 734) z późniejszymi zmianami, 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.

Dodatek do wynagrodzenia, o którym mowa wyżej, należy obliczać zgodnie z § 13 uchwały nr 164/61 Rady Ministrów z dnia 9 maja 1961 r. zmieniającej uchwałę nr 95 Rady Ministrów z dnia 14 marca 1957 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przeciwpożarowej oraz w strażach uzbrojonych i nieuzbrojonych pilnujących mienia zakładów pracy.

Powyższe nie dotyczy komendantów i zastępców komendantów straży przemysłowej, ponieważ stanowiska te są zaliczane do stanowisk kierowniczych.

Wynagrodzenie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze za prace w dni świąteczne uregulowane jest wart. 16a ust. 4 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1958 r. nr 44 poz. 219).

### ZARZĄDZENIE Nr 398/61

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 grudnia 1961 r.

w sprawie: *ujednolicenia zasad wynagradzania za czyszczenie kotłów w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego.*

Przeprowadzone inspekcje podległych zakładów pracy ujawniły stosowanie różnych zasad wynagradzania pracowników za czyszczenie kotłów parowych. Celem uporządkowania sprawy zarządzam, co następuje:

#### § 1

Wprowadza się jednolity — Resortowy Cennik Robót Akordowych na czyszczenie kotłów, wodnorurowych, płomienicowych i lokomobilowych stanowiący załącznik do zarządzenia.

#### § 2

Na podstawie wprowadzonego RCRA należy sporządzić kosztorysy na czyszczenie kotłów, wykonywanych systemem gospodarczym przez pracowników własnych przedsiębiorstwa.

#### § 3

W każdym przypadku czyszczenia kotłów parowych, zakład winien zawrzeć z pracownikami umowę na wykonanie tych prac w oparciu o sporządzony kosztorys, a wypłaty należności za czyszczenie kotłów winny być dokonywane w dalszym ciągu z osobowego funduszu płac.

#### § 4

Po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia, nie zezwala się na stosowanie w opracowywanych kosztorysach innych cen za prace, które obejmuje RCRA na czyszczenie kotłów wodnorurowych, płomienicowych i lokomobilowych.

#### § 5

Zarządzenie obowiązuje od dnia podpisania.

### Warunki ogólne:

1. Normy opracowane na podstawie stawek akordowych przewidzianych Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. wg tabeli § 5:  
grupa kwalifikacyjna II — 7,30 zł/godz.  
grupa kwalifikacyjna III — 6,00 zł/godz.

Z uwagi na charakter pracy i wymagane kwalifikacje przyjęto średnią stawkę godzinową zespołu w wysokości 6,33 zł/godz. wynikającą z typowego składu brygady:

1. brygadzysta (obsługa turbinki) II kat. — 7,30 zł/godz.
2. 3-ch czyszciarzy kotłów III kat. — 6,00 zł/godz.

### Warunki umowne:

2. Stawki podane w katalogach odnoszą się dla całego zespołu.
3. Prace przygotowawcze i zakończeniowe zostały w kalkulowane w wyceny poszczególnych operacji.
4. W wypadku pracy w warunkach uciążliwych, szkodliwych dla zdrowia, bądź niebezpiecznych należy stosować dodatki zgodne z Układem Zbiorowym — Załącznik nr 8, tj. 0,50 zł lub 1,00 zł, jeżeli prace odbywają się w temp. pow. 28°C.

*Uwaga:* w przypadku gdy przy wykonywaniu pracy występują oba warunki jednocześnie stosować dodatek 1,— zł.

5. Podane stawki nie uwzględniają dodatków przysługujących brygadzie za pracę w godz. nadliczbowych, ani też dodatku dla brygadzysty z tytułu prowadzenia brygady. Dodatek dla brygadzysty może wynosić 10% — 15%, obliczony od stawki 7,30 zł.
6. Normy obejmują operacje zasadnicze, jednakże opracowano je w rozumieniu, że obejmują one wszystkie operacje pomocnicze i czynności drobne potrzebne do wykonania zadania podstawowego.

Normy te opracowano z myślą o scałeniu poszczególnych operacji, które rodzajowo mają jeden charakter, a które muszą występować przy każdym obiekcie.

### Warunki obmiaru

W stawkach na poszczególne operacje przewidziano odpowiednie zwiększenie jak i zmniejszenie czyszczonych powierzchni, doprowadzając je do jednostki „1m<sup>2</sup>” powierzchni ogrzewalnej kotła.

### Obowiązki kierownictwa:

7. Zorganizowanie miejsca pracy i koordynacja zespołów.
8. Zapewnienie należytego składu zespołów roboczych.
9. Wyposażenie brygady w sprzęt i narzędzia.

### Obowiązki pracowników:

10. Pobranie zleceń roboczych.
11. Transport narzędzi i materiałów w strefie montażowej.
12. Staranne i bezusterkowe wykonanie robót zgodnie z dokumentacją.
13. Przestrzeganie przepisów bhp.
14. Uprzątnięcie stanowiska roboczego po zakończeniu pracy.

Ceny akordowe na czyszczenie kotła płomienic — po stronie wody i ognia:



Poz. Nr	Opis operacji	Jedn. miary	Cena jedn.	Uwagi
1.	Obijanie kamienia kotłowego z powierzchni ogrzewanych, obijanie kamienia ze szwów nitowych. Oskrobanie oraz splukanie po czyszczeniu. Grafitowanie powierzchni, oczyszczenie kroćców. Dla kamienia o grubości do 5 mm i średniej twardości kotła o pow. ogrzew.			
	a) 90—125 m <sup>2</sup>	m <sup>2</sup>	16,50	
	b) 70—89 m <sup>2</sup>	"	17,95	
	c) 50—69 m <sup>2</sup>	"	19,40	
2.	Dla kamienia o grubości większej niż 5 mm i pow. średniej twardości stosować współcz. 1,1.			
3.	Dla kotłów całkowicie spawanych współczynnik 0,80. Dla kotłów częściowo spawanych współczynnik 0,85.			
4.	Usunięcie lotnego popiołu z płomienic, kanałów, tylnego, bocznych i dolnego. Oskrobanie powierzchni kotła sadzy w komorze zwrotnej, płomienicach, kanałach bocznym i dolnym. Odwiezienie popiołu taczkami za kotłownię i zalanie wodą. Przebite włazów i zamurowanie po zakończeniu pracy.	m <sup>2</sup> p. o.	5,40	
5.	Oczyszczenie czepucha z popiołu. Usunięcie popiołu, wyciągnięcie wiadrami na zewnątrz, odwiezienie taczkami na odl. do 30 mb	m <sup>3</sup>	11,00	
6.	Czyszczenie przegrzewacza pary kotłów płomienicowych z popiołu <i>Czyszczenie kotłów wodnorurowych po stronie wody</i>	m <sup>2</sup>	1,78	
7.	Czyszczenie walczaków: 1. Obijanie kamienia z blach 2. Obijanie kamienia ze szwów nitowych 3. Oskrobanie i splukanie wodą 4. Grafitowanie	m <sup>2</sup>	11,20	
8.	Czyszczenie sekcji lub komór z kamienia	m <sup>2</sup>	25,50	
9.	Czyszczenie rur opłomykowych sposobem mechanicznym oraz splukanie wodą a) przy grub. kamienia do 2 mm b) j. w. lecz do 5 mm	mb mb	1,05 1,15	
10.	J. w. lecz rur opadowych lub opłomek w kotle strom. a) przy grub. kamienia do 2 mm b) j. w. lecz do 5 mm	mb mb	1,15 1,25	



Poz. Nr	Opis operacji	Jedn. miary	Cena jedn.	Uwagi
11.	J. w. lecz rur giętych a) przy grub. kamienia do 2 mm b) j. w. lecz do 5 mm <i>Czyszczenie kotłów wodnorurowych po stronie ognia</i>	mb mb	1,25 1,35	
12.	a) Wygarnięcie popiołu żużla z komory paleniskowej b) oskrobanie rur z nalotu, wygarnięcie popiołu z przestrzeni międzyrurowych, kanałów spalinowych i ciągów c) wywiezienie żużla i popiołu poza kotłownię na odległość 30 m licząc za 1 m <sup>2</sup> pow. ogrzew. kotła <i>Wyczystki i włazy</i>	m <sup>2</sup> p. o.	1,78	
13.	Demontaż pokrywy wyczystkowej odkręcanie, oczyszczenie i przegląd	szt.	1,87	
14.	Montaż pokrywy wyczystkowej, z założeniem uszczelki, ografitowanie, sprawdzenie szczelności	szt.	2,63	
15.	Demontaż pokrywy włazowej z oczyszczeniem	szt.	5,06	
16.	Montaż pokrywy włazowej z wykonaniem i założeniem uszczelki	szt.	8,05	
17.	<i>Czyszczenie kotłów lokomobilowych</i> Czyszczenie kotła lokomobilowego z wyciągalnym systemem rurowym po stronie wody 1. Demontaż systemem 2. Czyszczenie płomienicówek z kamienia kotłowego o gr. do 5 mm 3. Czyszczenie walczaka z kamienia 4. Czyszczenie ścian sitowych z kamienia 5. Czyszczenie kroćców	m <sup>2</sup> p. o.	35,50	
18.	Czyszczenie j. w. lecz kotła z systemem niewyciągalnym (skrzynkowym)	m <sup>2</sup> p. o.	38,20	
19.	Czyszczenie kotła lokomobilowego po stronie ognia <i>Podgrzewacz wody żebrowy</i>	m <sup>2</sup> p. o.	4,20	
20.	Czyszczenie z kamienia wewnętrznych ścian rury	szt.	2,50	
21.	Czyszczenie rur podgrzewacza wody	m <sup>2</sup>	2,35	
22.	Czyszczenie z kamienia kolanka podgrzewacza	szt.	2,20	
23.	Demontaż kolana	"	4,05	
24.	Montaż kolan wraz z założeniem uszczelki	"	3,50	
25.	Demontaż rury podgrzewacza wody (żebrowy)	"	12,80	
26.	Montaż rury podgrzewacza wody (żebrowy)	"	10,20	

## ZARZĄDZENIE Nr 4

Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Welnianego — Południe  
z dnia 18 stycznia 1962 r.

w sprawie: ujednoczenia zasad wynagradzania za czyszczenie kotłów w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego.

Przeprowadzone inspekcje podległych zakładów pracy ujawniły stosowanie różnych zasad wynagradzania pracowników za czyszczenie kotłów parowych. Celem uporządkowania sprawy zarządzam, co następuje:

### § 1

Wprowadza się jednolity — Resortowy Cennik Robót Akordowych na czyszczenie kotłów wodnorurowych, płomienicowych i lokomobilowych — stanowiący załącznik do zarządzenia.

### § 2

Na podstawie wprowadzonego RCRA należy sporządzić kosztorysy na czyszczenie kotłów, wykonywanych systemem gospodarczym przez pracowników własnych przedsiębiorstwa.

### § 3

W każdym przypadku czyszczenia kotłów parowych, zakład winien zawrzeć z pracownikami umowę na wykonanie tych prac w oparciu o sporządzony kosztorys, a wypłaty należności za czyszczenie kotłów winne być dokonywane w dalszym ciągu z osobowego funduszu płac.

### § 4

Po dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia, nie zezwala się na stosowanie w opracowywanych kosztorysach innych cen za pracę, które obejmuje RCRA — na czyszczenie kotłów wodnorurowych, płomienicowych i lokomobilowych.

### § 5

Zarządzenie obowiązuje od dnia podpisania.

## ZARZĄDZENIE Nr 91/66

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 października 1966

w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej.

Na podstawie uchwały nr 284 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1965 w porozumieniu z Ministrem Górnictwa i Energetyki oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — ustalam zasady premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej.

### § 1

1. Zasady wprowadzane niniejszym zarządzeniem określają:
  - 1) premiowanie i nagradzanie pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych,
  - 2) premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej z wyłączeniem oszczędności z tytułu spalania pozaplanowej ilości paliw odpadowych.
2. Za paliwa odpadowe w rozumieniu niniejszych zasad uważa się węgiel określany mianem „muł” i „przerost” w fakturach Centrali Zbytu Węgla oraz pył dymnicowy, a także odpady z produkcji płyt paździerzowych oraz odpady z produkcji ekstraktów garbarskich.
3. Za paliwa stałe, ciekłe i gazowe, zwane również „paliwami podstawowymi”, uważa się węgiel kamienny, koks, półkoks, koks pogazowy, węgiel brunatny, brykiety z węgla kamiennego i brunatnego, drewno, torf, mazut, gaz naturalny, gaz przemysłowy itp. paliwa używane w przedsiębiorstwach (zakładach) do celów produkcyjno-eksploatacyjnych.
4. Przez określenie „energia cieplna” rozumie się energię cieplną zawartą w parze i wodzie gorącej otrzymywanej przez przedsiębiorstwa (zakłady) z zewnątrz do celów produkcyjno-eksploatacyjnych.

### § 2

1. Pracownicy mający bezpośredni wpływ na oszczędne zużywanie paliw i energii zatrudnieni w przedsiębiorstwach (zakładach pracy) resortu przemysłu lekkiego, a zajmujący stanowiska określone w załączniku nr 2, mogą być premiowani i nagradzani za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej w oparciu o zasady ustalone w niniejszym zarządzeniu i regulaminie premiowania stanowiącym załącznik nr 1.
2. Zarządzenie nie dotyczy pracowników drużyn parowozowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) oraz palaczy centralnego ogrzewania.
3. Pracownicy drużyn parowozowych, o których mowa w ust. 2, są premiowani wg zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe”, a palacze centralnego ogrzewania — według zasad określonych zarządzeniem nr 29 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 9 października 1963 r. wytyczne w sprawie premiowania st. palaczy (brygadzystów), palaczy i ich pomocników za oszczędne zużywanie opału przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania (Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac z 1963 r. Nr 4, poz. 13 i z 1965 r. Nr 4, poz. 13).



## *1. Premiowanie i nagradzanie pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych.*

### § 3

1. W przedsiębiorstwach (zakładach) zużywających paliwa odpadowe, na premie i nagrody dla pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych przeznaczają się kwoty w granicach do:
  - 1) 8 zł za każdą tonę zużytego mułu lub pyłu dymnicowego w zakładach posiadających kotłownie, zużywające do 1000 ton węgla miesięcznie;
  - 2) 6 zł za każdą tonę zużytego mułu lub pyłu dymnicowego w zakładach posiadających kotłownie, zużywające ponad 1000 ton węgla miesięcznie;
  - 3) 4 zł za każdą tonę zużytego przerostu w zakładach posiadających kotłownie zużywające do 1000 ton węgla miesięcznie;
  - 4) 3 zł za każdą tonę zużytego przerostu w zakładach posiadających kotłownie, zużywające ponad 1000 ton węgla miesięcznie;
  - 5) 4 zł za każdą tonę zużytych odpadów z produkcji płyt paździerzowych i z produkcji eksportu garbarskiego.

Wysokość stawek premii za używanie paliw odpadowych ustala dyrektor zjednoczenia zgodnie z ust. 1.

2. W przedsiębiorstwach (zakładach) podległych Zjednoczeniom przemysłowym, których podporządkowane przedsiębiorstwa (zakłady) zużywają łącznie ponad 10 000 ton paliw odpadowych w skali rocznej, przeznaczają się na premie dla pracowników uprawnionych do premiowania 97% kwot, o których mowa w ust. 1.

Pozostałe 3% tych kwot przedsiębiorstwo (zakład) przekazuje do zjednoczenia po upływie każdego kwartału.

3. Ostatecznie ustaloną kwotę premii rozdziela się w poszczególnych przedsiębiorstwach (zakładach) pomiędzy uprawnionych do premiowania pracowników zgodnie z regulaminem premiowania stanowiącym załącznik nr 1 i wypłaca się:

- 1) robotnikom — w terminie do dnia 15 następnego miesiąca po okresie rozliczeniowym,
- 2) pracownikom umysłowym — w terminie do końca następnego miesiąca po okresie rozliczeniowym.

Okresem rozliczeniowym premii za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych jest kwartał.

4. W zjednoczeniach wymienionych w ust. 2 tworzy się z kwot przekazanych przez przedsiębiorstwa fundusz nagród z przeznaczeniem na indywidualne nagrody dla pracowników przedsiębiorstw (zakładów) za wykonanie konkretnych zadań w zakresie zagospodarowania, wdrażania i zwiększania zużycia paliw odpadowych. Indywidualne nagrody ustala i wypłaca dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) zależnie od wielkości i znaczenia wykonanych zadań.

### § 4

Przy ustalaniu i wypłatach nagród obowiązuje tryb określony zarządzeniem nr 46/65 Ministra PL z dnia 29. IV. 1965 r. o nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

## *II. Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy używaniu paliw podstawowych i energii cieplnej.*

### § 5

1. Na premie dla pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy używaniu paliw podstawowych i energii cieplnej przeznaczają się kwoty w granicach:

- 1) do 20% finansowej oszczędności rocznej paliw podstawowych, osiągniętej w elektrowniach (elektrociepłowniach) zużywających paliwa te w różnych sortymentach;
  - 2) do 25% finansowej oszczędności rocznej paliw podstawowych osiągniętej w przedsiębiorstwach (zakładach) zużywających węgiel brunatny w ilości powyżej 80% ogólnego zużycia paliw lub inne paliwa stałe w wyraźnie określonym asortymencie oraz w tych, przedsiębiorstwach (zakładach), w których ze względu na dobro produkcji nie ma możliwości spalania tańszych (od założonych w planie) sortymentów paliw stałych. Wspomniane przedsiębiorstwa (zakłady) określa każdorazowo Pełnomocnik Ministra Przemysłu Lekkiego d/s Dystrybucji Paliw Stałych i ich składowania na wniosek dyrektora Zjednoczenia;
  - 3) do 30% finansowej oszczędności rocznej energii cieplnej otrzymanej z zewnątrz, w przedsiębiorstwach (zakładach) zużywających tę energię;
  - 4) do 15% finansowej oszczędności rocznej paliw podstawowych osiągniętej w pozostałych nie wymienionych w pkt. 1—3 przedsiębiorstwach (zakładach).
2. Premię za osiągniętą oszczędność paliw podstawowych i energii cieplnej rozlicza się i wypłaca za okresy roczne.
  3. Za podstawę do wyliczenia oszczędności przyjmuje się:
    - 1) wartość planowaną paliw podstawowych lub energii cieplnej pobieranej z zewnątrz,
    - 2) wartość rzeczywistą zużytych paliw podstawowych lub energii cieplnej pobieranej z zewnątrz.
  4. Oszczędność roczną, o której mowa w ust. 1, stanowi różnica między wartością planowaną (określoną w ust. 3 pkt. 1), a wartością rzeczywistą (określoną w ust. 3 pkt. 2) obliczoną za okres roczny.
  5. W razie zastąpienia części planowanej ilości paliw podstawowych paliwami odpadowymi, kwotę oszczędności pomniejsza się o wielkość wynikającą z różnicy cen planowanego paliwa podstawowego i zużytego — w wyniku zastąpienia — paliwa odpadowego. Wielkość tę uzyskuje się poprzez pomnożenie ilości paliwa podstawowego, zastąpionego paliwami odpadowymi, przez różnicę cen tych paliw.
  6. Zapas paliw (stan końcowy) na ostatni dzień okresu rozliczeniowego powinien być sprawdzony przez komisję powołaną przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu).
  7. Oszczędność (ust. 4—5) oblicza się w skali przedsiębiorstwa (zakładu). Wyjątek od tej zasady mogą stanowić jedynie oddziały produkcyjne i inne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa, posiadające własne składowiska paliw podstawowych, w których istnieją obiektywne możliwości ustalenia wartości planowanej, jak i wartości zużytych paliw oraz istnieje wyodrębniony plan kosztów.  
Dla oddziałów (jednostek) tych kierownictwo przedsiębiorstwa (zakładu) może oddzielnie obliczać oszczędność oraz kwoty przeznaczone na premie.

## § 6

1. Ostatecznie ustaloną kwotę oszczędności zatwierdza po upływie roku rozliczeniowego dyrektor zjednoczenia (jednostki nadrzędnej) na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu).
2. Wypłata premii za oszczędność paliw podstawowych i energii cieplnej powinna nastąpić w ciągu miesiąca po sporządzeniu bilansu za dany rok rozliczeniowy.

### III. Przepisy końcowe

#### § 7

1. Indywidualne premie i nagrody wypłacone pracownikom na podstawie niniejszych zasad, łącznie z innymi premiami i nagrodami wypłaconymi poza planowanym funduszem płac, nie mogą przekraczać w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ograniczenia te nie mają zastosowania do nagród i wynagrodzeń wypłaconych pracownikom:
  - 1) z funduszu zakładowego,
  - 2) z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego,
  - 3) ze współzawodnictwa pracy,
  - 4) za wynalazczość i racjonalizację.
2. Wypłata premii na podstawie niniejszych zasad może odbywać się tylko poprzez listy płacy przy wypłacie wynagrodzeń zasadniczych. Podstawa i wysokość premii powinny być podane do wiadomości załogi w sposób przyjęty w danym przedsiębiorstwie (zakładzie).
3. Pracownicy, z których winy powstała awaria urządzeń kotłowni (elektrociepłowni) powinni być pozbawieni (w części lub w całości) premii za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych oraz za oszczędne zużywanie paliw podstawowych i energii cieplnej.
4. Premie dla poszczególnych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) w porozumieniu z radą zakładową.

#### § 8

W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem tracą moc obowiązującą wszelkie dotychczasowe przepisy.

#### § 9

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1966 roku.



## REGULAMIN

*premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne używanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej.*

### *I. Premiowanie i nagradzanie pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych.*

#### § 1

1. Kwoty ustalone zgodnie z przepisami § 3 ust. 1 pkt. 1—5 Zarządzenia mogą być przeznaczone na premie i nagrody dla pracowników przedsiębiorstw (zakładów) pod warunkiem dotrzymania przez przedsiębiorstwo (zakład) planowanego kosztu paliw.
2. W razie niespełnienia warunku określonego w ust. 1 kwotę przeznaczoną na premie dla pracowników tych przedsiębiorstw (zakładów) obniża się o 2 procent za każdy procent przekroczenia planowanego kosztu paliw. Kwotę przekazywaną do zjednoczenia na fundusz nagród należy obliczać od łącznej kwoty premii pomniejszonej analogicznie w przypadku przekroczenia planowanych kosztów.
3. Jeśli premia została wypłacona przed stwierdzeniem niespełnienia warunku określonego w ust. 1, nadpłaty potrąca się z przysługującej premii w okresach następnych.

#### § 2

Szczegółowe zasady rozdziału kwoty premii ustala dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) w porozumieniu z Radą Zakładową. Zasady te powinny uzależniać wysokość premii indywidualnej od utrudnienia pracy danego pracownika, wynikającego z używania paliw odpadowych.

### *II. Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy używaniu paliw podstawowych i energii cieplnej.*

1. Wartości planowane na rok bieżący i kwotę uzyskanej oszczędności stanowiące podstawę wyliczenia premii ustala dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) w oparciu o poniższe zasady:

#### 1) Wartości planowane:

$$W_p + W_o = (W_{pu} + W_{cu}) \cdot k; \quad W_{op} = W_{cu} \cdot k$$

$W_p$  — wartość paliw podstawowych planowana na rok bieżący

$W_o$  — wartość paliw odpadowych planowana na rok bieżący

$W_{pu}$  — wartość paliw podstawowych planowana w roku ubiegłym

$W_{cu}$  — wartość paliw odpadowych planowana w roku ubiegłym

$W_{op}$  — wartość energii cieplnej planowana na rok bieżący

$W_{cu}$  — wartość energii cieplnej planowana w roku ubiegłym

$k$  — współczynnik korekty zapotrzebowania

Ilości poszczególnych sortymentów paliw należy planować z uwzględnieniem posiadanych zapasów. Maksymalną wielkość „k mx” określa się jako stosunek charakterystycznej wielkości produkcji podstawowej i przedsiębiorstwa (zakładu) planowanej na rok bieżący do wielkości planowanej w roku poprzedzającym. W przypadku gdy wzrost produkcji

podstawowej nie powoduje uzasadnionego wzrostu zużycia paliwa (energii cieplnej) należy przyjmować współczynnik „k” odpowiednio mniejszy od „k max”.

2) Kwota oszczędności przeznaczona na premie:

$$K = (C_{pp} - C_{zp}) C_{po} - (C_{ze} - C_{ze}) W_{cp}$$

$$K = W_{ep} - W_{cz}$$

$C_{pp}$  — ilość planowana paliw podstawowych

$C_{zp}$  — ilość zużytych paliw podstawowych

$C_{po}$  — ilość planowana paliw odpadowych

$C_{ze}$  — ilość zużytych paliw odpadowych

$C_{pp}$  — średnia cena planowana paliw podstawowych

$C_{zp}$  — średnia cena zużytych paliw podstawowych

$C_{ze}$  — średnia cena zużytych paliw odpadowych

$W_{cp}$  — wartość planowana energii cieplnej

$W_{cz}$  — wartość zużytej energii cieplnej

Średnią cenę zużytych paliw wyznacza się jako iloraz wartości tych paliw przez ich ilość.

Średnią cenę planowaną paliw przyjmuje się w oparciu o cenę zużytych paliw w roku poprzedzającym okres planowania. Wielkość ujęta w nawiasie kwadratowym dotyczy jedynie przypadku określonego w § 4 ust. 3. zarządzenia.

- 3) Wykaz planowanych na rok bieżący ilości, cen i wartości paliw podstawowych i odpadowych wraz z wykazem odpowiednich wielkości planowanych w roku poprzedzającym przedsiębiorstwo (zakład) przesyła do Pełnomocnika zjednoczenia d/s Dystrybucji Paliw i ich Składowania. Omówiony wykaz stanowi podstawę do zatwierdzeń przez dyrektora zjednoczenia (jednostki nadrzędnej) kwot oszczędności wnioskowanych przez dyrektorów przedsiębiorstw (zakładów) zgodnie z § 6 ust. 1 zarządzenia. W przypadku gdy wartości planowane na rok bieżący są wyższe od wartości planowanych w roku poprzednim, wykaz podlega zatwierdzeniu przez dyrektora zjednoczenia (jednostki nadrzędnej) w oparciu o gospodarce uzasadnienie wzrostu planowanej wartości. Wykaz należy sporządzić na ujednoliconych wzorach opracowanych przez Ministerstwo Górnictwa i Energetyki do zarządzenia, którego treść podana zostanie odrębnie.
  - 4) Planowane wartości paliw podstawowych i odpadowych względnie energii cieplnej muszą być zgodne z odpowiednimi wartościami ujętymi w planie kosztów przedsiębiorstwa.
  - 5) Wartości planowane koryguje się odpowiednio do wykonania planu produkcji, czy usług powodujących zużycie paliw i energii cieplnej poprzez odpowiednią korektę współczynnika „k”.
  - 6) Dane dotyczące planowanych ilości, wartości oraz cen (w podziale na paliwa podstawowe i odpadowe), jak również wszystkie dane obejmujące rzeczywiste ilości, wartości oraz ceny zużywanych paliw — stanowiące podstawę do premiowania — powinny być ewidencjonowane przez odpowiednią komórkę organizacyjną przedsiębiorstwa.
2. Ilości paliw przyjęte do obliczenia wartości rzeczywistej zużytych paliw podstawowych za dany okres powinny być zgodne z ilością ewidencyjną paliw (stan początkowy), przychód, rozchód, stan końcowy. Zapas paliw (stan końcowy) na ostatni dzień okresu rozliczeniowego powinien być sprawdzony przez komisję.

3. Komisję (ust. 2) powołuje dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu). W skład komisji powinien wejść główny (starszy) księgowy oraz jeden z pracowników nie uprawnionych do premii na podstawie niniejszych zasad.
4. Stwierdzone przy ustalaniu remanentów braki (z uwzględnieniem ubytków naturalnych) traktuje się jako zużycie paliw w danym okresie rozliczeniowym.

#### § 4

1. Kwota oszczędności, o której mowa w § 6 ust. 1. zarządzenia, może być zatwierdzona w pełnej wysokości pod warunkiem:
  - 1) prowadzenia przez przedsiębiorstwo (zakład) prawidłowej ewidencji obrotu paliw, kontroli ich zużycia na poszczególne cele oraz kontroli stanu zapasów;
  - 2) utrzymywania przez przedsiębiorstwo (zakład) urządzeń cieplnych w należytym stanie i sprawności;
  - 3) utrzymywanie norm i wskaźników jakościowych produkcji.
2. W razie niespełnienia przez przedsiębiorstwo (zakład) warunków określonych w ust. 1 lub stwierdzenia zasadniczych rozbieżności założeń planowanych w stosunku do rzeczywistego wykonania, dyrektor zjednoczenia (jednostki nadrzędnej) ma prawo obniżyć kwotę oszczędności do wysokości określającej rzeczywiste osiągnięcie przedsiębiorstwa (zakładu) w zakresie oszczędzania paliw i energii cieplnej.
3. Ostatecznie ustaloną (ust. 2) kwotę oszczędności przypadającą na premie (§ 5 ust. 1 oraz § 6 ust. 1 zarządzenia) rozdziela się pomiędzy uprawnionych pracowników. Szczegółowe zasady rozdziału kwoty przeznaczonej na premie ustala dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) w porozumieniu z radą zakładową. Zasady te powinny uwzględniać zależność wysokości premii indywidualnej od bezpośredniego wpływu danego pracownika na oszczędne zużycie paliw podstawowych i energii cieplnej. W szczególności dyrektor przedsiębiorstwa ma obowiązek:
  - 1) pozbawienia w całości prawa do premii pracowników umysłowych w przypadku niewykonania bilansu cieplnego zakładu (kotłowni) wg obowiązującej w resorcie PL metody statystycznych bilansów cieplnych — w przedsiębiorstwach (zakładach) przygotowanych do ich prowadzenia.
  - 2) potrącenia 50% przysługującej premii pracownikom umysłowym w przedsiębiorstwach (zakładach) chwilowo nie przystosowanych do prowadzenia bilansów (z wyłączeniem przedsiębiorstw — zakładów — nie objętych obowiązkiem prowadzenia bilansów).
4. Pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w ciągu roku obrachunkowego, powinna być wypłacona pełna premia przysługująca im za pełne kwartały przez nich przepracowane.
5. Wysokość wypłaconych premii należy wykazać na sprawozdaniu GM-3 przesyłanym do zjednoczenia w rubr. „Uwagi”.



Załącznik nr 2  
do Zarządzenia Nr 91/66  
Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 15. X. 1966 r.

### WYKAZ STANOWISK

*które mogą być objęte regulaminem premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej.*

#### *I. Premiowanie i nagradzanie pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych.*

1. Robotnicy zatrudnieni przy wyładunku, nawęglaniu i dowożeniu paliw odpadowych,
2. palacze, st. palacze, pomoc palacza, popielarze,
3. brygadziszczy kotłowni,
4. pracownicy umysłowi:
  - a) inżynierowie (technicy, mistrzowie) ciepłni nadzorujący eksploatację kotłowni,
  - b) główni (starsi) energetycy,
5. inni niewymienieni pracownicy przedsiębiorstw (zakładów) zgodnie z § 3 ust. 4 Zarządzenia nr 91/66.

#### *II. Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy używaniu paliw podstawowych i energii cieplnej*

1. palacze, st. palacze, pomoc palacza, obsługa nawęglania, popielarze,
2. obsługa zmiekczalni wody,
3. brygadziszczy kotłowni,
4. obsługa turbin i maszyn parowych,
5. konserwatorzy cieplnej aparatury pomiarowej,
6. dyżurni ślusarze (hydrauliccy) kotłowni — maszynowni,
7. pracownicy umysłowi:
  - a) inżynierowie (technicy), mistrzowie nadzorujący eksploatację kotłowni — elektrociepłowni,
  - b) inżynierowie (technicy, mistrzowie) ciepłni nadzorujący gospodarkę cieplną zakładu,
  - c) główni (starsi) energetycy.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Departament Zatrudnienia i Płac  
Departament Techniki i Inwestycji  
TR IV — MK/015 '67/677

Warszawa, dnia 12. V. 1967.

*W g rozdzielnika*

*Sprawa: jednolite zasady planowania zużycia paliw i energii cieplnej dla obliczania premii.*

W nawiązaniu do postanowień Zarządzenia nr 91/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15. X. 1966 r. w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw

— Ministerstwo Przemysłu Lekkiego podaje, że przy planowaniu zużycia paliw i energii cieplnej dla obliczania premii mają zastosowanie postanowienia Za-

ządzenia Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 22. III. 1967 r. w sprawie jednolitych zasad planowania zużycia paliw i energii ciepłej dla obliczania premii, ogłoszone w Monitorze Polskim nr 20 z dnia 6. IV. 1967, poz. 98. — Powyższe dotyczy opracowania planu na rok 1968—70.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego prosi o poinformowanie o powyższym wszystkich podległych jednostek.

## ZARZĄDZENIE Nr 99/68

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 września 1968 r.  
w sprawie organizacji pracy nakładczej oraz zasad zatrudniania i wynagradzania osób wykonujących pracę nakładczą w resorcie przemysłu lekkiego.*

Na podstawie § 2 ust. 6 oraz w związku z § 21 uchwały nr 191 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 roku w sprawie rozwoju w latach 1965—1970 pracy nakładczej, wykonywanej na zlecenie jednostek gospodarki społecznej (Monitor Polski nr 46, poz. 255) — zarządza się, co następuje:

### § 1

Zarządzenie ustala zasady organizowania pracy nakładczej oraz zatrudniania i wynagradzania osób wykonujących pracę nakładczą na zlecenie przedsiębiorstw resortu przemysłu lekkiego, zwanych dalej „przedsiębiorstwami”.

### § 2

Istotne cechy pracy nakładczej ustala rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 14 maja 1966 r. w sprawie określenia istotnych cech pracy nakładczej jako zatrudnienia wyłączonego spod działania prawa przemysłowego (Dz. U. nr 18 poz. 117).

### § 3

1. Osoby wykonujące pracę nakładczą mogą pracować osobiście lub przy pomocy członków rodziny, pozostających z nimi we wspólnym gospodarstwie domowym, w dowolnie wybranym przez siebie czasie, w mieszkaniu własnym lub innym miejscu uzgodnionym z nakładcą, w których tryb pracy nie jest normowany przez nakładcę.
2. Przez określenie „w innym miejscu uzgodnionym z nakładcą”, nie należy rozumieć lokali stanowiących własność przedsiębiorstwa lub wynajętych przez przedsiębiorstwo.
3. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych technologicznym procesem produkcji, bądź koniecznością podziału pracy lub warunkami lokalnymi, dopuszcza się możliwość pracy kilku osób wykonujących pracę nakładczą we wspólnym pomieszczeniu.
4. Organizowanie pracy nakładczej na zasadach określonych w pkt. 3 wymaga zgody jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem.
5. Niezbędnym warunkiem umożliwiającym pracę kilku osób we wspólnym pomieszczeniu jest indywidualne pobieranie od nakładcy i rozliczanie się ze zleceń roboczych.

#### § 4

1. Podstawowymi formami, wg których jednostki resortu przemysłu lekkiego organizują produkcję w trybie pracy nakładczej są: zakłady lub oddziały pracy nakładczej, organizowane przy istniejących przedsiębiorstwach wytwórczych.
2. W celu usprawnienia i stworzenia warunków dla prawidłowego wykonywania pracy nakładczej, przedsiębiorstwa organizujące tę działalność powinny zorganizować przygotowanie produkcji nakładczej. Przygotowanie produkcji nakładczej w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego należy skoncentrować w wyodrębnionej komórce organizacyjnej „ruchu” przedsiębiorstwa.

#### § 5

W ramach pracy nakładczej należy w pierwszej kolejności zatrudniać inwalidów oraz inne osoby, dla których praca w zakładach zwartych jest uciążliwa lub niemożliwa, a zatrudnienie ich w tej formie pracy jest społecznie uzasadnione; w szczególności kobiety wychowujące dzieci i pracujące w gospodarstwie domowym, osoby w wieku starszym, jedynych żywicieli rodzin, osiadłą ludność pochodzenia cygańskiego oraz małorolną ludność wiejską.

#### § 6

1. Do pracy nakładczej powinny być przyjmowane wyłącznie osoby skierowane przez organy zatrudnienia prezydentów rad narodowych.
2. Tryb kierowania do pracy reguluje zarządzenie nr 25 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 1 czerwca 1962 r. w sprawie pośrednictwa pracy (Dziennik Urzędowy Komitetu Pracy i Płac nr 4, poz. 13).

#### § 7

1. Przedsiębiorstwa organizujące pracę nakładczą obowiązane są co roku najpóźniej do dnia 30 listopada do przeprowadzania przy współudziale przedstawicieli właściwych wydziałów zatrudnienia oraz czynnika społecznego delegowanego przez komisję pracy i przemysłu właściwych rad narodowych szczegółowej weryfikacji osób zatrudnionych w systemie pracy nakładczej.
2. Weryfikacja, o której mowa w ust. 1, powinna mieć na celu sprawdzenie stosowania przez przedsiębiorstwa zasad zatrudniania osób w pracy nakładczej, określonych w § 5 zarządzenia.

#### § 8

1. Przedsiębiorstwa organizujące pracę nakładczą obowiązane są do posiadania:
  - a) podstawowych danych o warunkach materialnych i rodzinnych osób przyjmowanych do pracy nakładczej,
  - b) podstawowych danych dotyczących rodzaju pracy nakładczej i oprzyrządowania.
2. Dane o podstawowych warunkach materialnych i rodzinnych powinny uwzględniać następujące elementy:
  - a) nazwisko i imię,
  - b) rok i miejsce urodzenia,



- c) imiona rodziców,
  - d) adres,
  - e) inne źródła dochodu poza pracą nakładczą:
    - miejsce pracy, charakter pracy, wysokość wynagrodzenia,
    - wysokość renty,
    - wysokość dochodu z ziemi, z nieruchomości itp.;
  - f) ilość osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym:
    - nazwisko i imię,
    - stosunek pokrewieństwa,
    - wiek,
    - zawód,
    - miejsce pracy,
    - wysokość dochodu (zarobek, renta itp.);
  - g) średni zarobek (dochód) miesięczny przypadający na 1 członka rodziny.
3. Podstawowe dane dotyczące rodzaju pracy nakładczej i oprzyrządowania powinny obejmować:
- a) rodzaj pracy nakładczej,
  - b) kwalifikacje zawodowe do pracy nakładczej,
  - c) oprzyrządowanie stanowiska pracy:
    - rodzaj oprzyrządowania,
    - wartość szacunkowa,
    - czyją własność stanowi oprzyrządowanie,
  - d) datę i nr skierowania z wydziału zatrudnienia.
4. Dane wymienione w ust. 2 i 3 przedsiębiorstwo ewidencjonuje na podstawie:
- zaświadczeń z zakładu pracy,
  - odcinków rentowych,
  - zaświadczeń o wysokości dochodu z ziemi lub nieruchomości,
  - świadectwa szkolnego,
  - dowodu osobistego itp.

#### § 9

1. Przedsiębiorstwa organizujące pracę nakładczą obowiązane są zgłaszać co roku, w terminie do dnia 31 stycznia, fakt zatrudniania osób w systemie pracy nakładczej, wydziałowi przemysłu i handlu oraz wydziałom zatrudnienia przydiów powiatowych (miejskich, dzielnicowych) rad narodowych.
2. Zgłoszenie powinno zawierać następujące informacje:
  - a) nazwę zakładu pracy i adres,
  - b) stan faktyczny zatrudnienia osób w systemie pracy nakładczej na dzień 31 grudnia z podaniem ilości zatrudnionych kobiet, inwalidów i jedynych żywicieli rodzin,
  - c) planowane zatrudnienie osób w pracy nakładczej na rok bieżący,
  - d) rodzaj wytwórczości wykonywanej w systemie pracy nakładczej.

#### § 10

1. Przedsiębiorstwa powinny organizować produkcję nakładczą w oparciu o istniejące możliwości zaopatrzenia i zbytu. Ramowy wykaz rodzajów wytwórczości nadających się do wykonania w systemie pracy nakładczej zawiera załącznik nr 1.  
 Przy rozszerzeniu zakresu pracy nakładczej przedsiębiorstwa powinny uwzględniać w szczególności produkcję artykułów wymagających dużego wkładu pracy, które dzięki pracy nakładczej mogą uzyskać cechy indywidualnego wykonania i lepszego wykończenia.  
 Asortyment produkowany systemem pracy nakładczej winien odznaczać się na ogół krótkimi seriami i wysoką jakością wykonania.

2. Osobom zatrudnionym w systemie pracy nakładczej przedsiębiorstwa nie mogą zlecać prac, przy których używane są substancje szkodliwe dla zdrowia.
3. Działalność nakładcza organizowana przez przedsiębiorstwa może obejmować:
  - wytwarzanie wyrobu gotowego,
  - wytwarzanie pewnych tylko detali wyrobu,
  - określone operacje produkcyjne,
  - montaż elementów wytworzonego wyrobu,
  - prace wykończeniowe,
  - uszlachetnianie.

#### § 11

1. Przygotowanie zawodowe osób, skierowanych do pracy nakładczej należy do przedsiębiorstwa.
2. Przedsiębiorstwa powinny zapewnić środki finansowe na przygotowanie zawodowe osób nie posiadających odpowiednich kwalifikacji, wydatki związane z przygotowaniem zawodowym tych osób obciążają fundusz płac za pracę nakładczą, jeśli przedsiębiorstwo nie dysponuje funduszem specjalnym na szkolenie.
3. W razie istotnych potrzeb, a w szczególności w ośrodkach o znacznej nadwyżce siły roboczej przedsiębiorstwa mogą wystąpić do prezydiów wojewódzkich rad narodowych z wnioskiem o sfinansowanie przygotowania zawodowego osób skierowanych do pracy nakładczej ze środków interwencyjnych.

#### § 12

1. Przedsiębiorstwo angażujące osoby skierowane do pracy nakładczej powinno zawrzeć z nimi umowę o pracę nakładczą.
2. Przedsiębiorstwo zawierając umowę o pracę nakładczą powinno mieć na uwadze możliwość zapewnienia osobom skierowanym do pracy nakładczej wykonanie ustalonej normy pracy przez odpowiednie zabezpieczenie zaopatrzenia surowcowego i materiałowego.
3. Przedsiębiorstwo może zastrzec, że osoby z którymi zostanie zawarta umowa, nie mogą wykonywać pracy nakładczej na rzecz innych jednostek gospodarki społecznej, ale tylko w tych przypadkach, gdy zagwarantuje tym osobom zlecenie prac w rozmiarach umożliwiających osiągnięcie minimalnych norm zarobkowych wymaganych do uzyskania uprawnień wynikających z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

#### § 13

1. Osoby wykonujące pracę nakładczą na rzecz przedsiębiorstw otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawki jednostkowej ustalonej za określoną pracę.
2. Stawkę jednostkową oblicza się na podstawie zatwierdzonej normy czasu potrzebnego na wykonanie danej pracy ustalonej zgodnie z zasadami podanymi w ust. 3 oraz kategorii zaszerogowania tej pracy wynikającej z właściwego dla tej działalności branżowego taryfikatora robót.
3. Norma czasu powinna uwzględniać:
  - a) niezbędny nakład czasu potrzebnego na wykonanie danej pracy przy określonych warunkach technicznych, a w szczególności:
    - rodzaj maszyn i urządzeń, przy użyciu których jest praca wykonywana

- przez osobę zatrudnioną w pracy nakładczej,  
— charakter pracy (ręczny, maszynowy),
- b) organizację transportu surowców i wyrobów gotowych do miejsca, w którym praca nakładcza jest wykonywana i do miejsca odbioru wskazanego przez nakładcę.
  4. Tryb opracowania i zatwierdzania norm pracy oparty winien być na zasadach obowiązujących w zakładach zwartych.
  5. Jeśli warunki techniczno-organizacyjne w jakich wykonywany jest dany wyrób w pracy nakładczej są analogiczne w porównaniu do warunków stosowanych przy produkcji tego wyrobu w zakładzie zwartym, a transport surowców i wyrobów gotowych jest całkowicie zorganizowany przez nakładcę, stawki jednostkowe dla tego wyrobu powinny być stosowane w jednakowej wysokości.
  6. Przedsiębiorstwa ustalające ilość jednostek jaka powinna być wykonana w ciągu miesiąca przez osobę zatrudnioną w pracy nakładczej, przyjmują za podstawę normę czasu na jednostkę ustaloną według zasad podanych w ust. 3, 4 i 5 oraz zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (46 godzin tygodniowo),
  7. Dla niektórych kategorii osób jak np. inwalidów, kobiet wychowujących dzieci oraz osób w wieku starszym, może być przyjęta dla celów ustalania ilości jednostek zleczanych przez nakładcę do wykonania w ciągu miesiąca — niższa ilość godzin aniżeli wynika z obowiązującego w przedsiębiorstwie wymiaru czasu pracy.
  8. Przedsiębiorstwa zobowiązane są do możliwie równomiernego rozdziału zleceń roboczych, tak aby zabezpieczyły one osobie wykonującej pracę nakładczą osiągnięcie przynajmniej dolnej granicy zarobku wymaganego do uzyskania uprawnień wynikających z dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.

#### § 14

1. Wydatki na wynagrodzenie osób wykonujących pracę nakładczą pokrywa się z przeznaczonego na ten cel funduszu płac przedsiębiorstwa (wydzielonego w planach rocznych).
2. Obliczenie wynagrodzeń powinno być dokonywane na podstawie miesięcznej karty rozliczeniowej osoby wykonującej pracę nakładczą.  
Karta ta powinna m. in. zawierać następujące dane:
  - a) nazwisko i imię,
  - b) numery otrzymanych zleceń,
  - c) opis otrzymanych zleceń,
  - d) ilość sztuk do wykonania w poszczególnych zleceniach,
  - e) ilość sztuk przyjętych w poszczególnych zleceniach,
  - f) stawki jednostkowe,
  - g) zarobki (wynikające z przemnożenia stawki jednostkowej przez ilość wykonanych sztuk),
  - h) dodatki nie wchodzące do funduszu płac,
  - i) ogółem suma zarobku do wypłaty i dodatków nie wchodzących w fundusz płac,
  - j) podpisy,  
— osoby wykonującej pracę nakładczą,  
— kontroli technicznej,  
— magazyniera,  
— osoby dokonującej rozliczenia miesięczne i zlecającej wypłatę,
  - k) miejscowość i datę.
3. Lista płac osób wykonujących pracę nakładczą powinna być sporządzona oddzielnie obok listy płac robotników oraz zawierać następujące dane:



- a) nazwisko i imię osoby wykonującej pracę nakładczą,
- b) wykonaną ilość wyrobu,
- c) zatwierdzoną stawkę jednostkową,
- d) zarobek brutto,
- e) obowiązujące potrącenia,
- f) kwotę wypłaty netto,
- g) pokwitowanie.

#### § 15

1. Osobom wykonującym pracę nakładczą na rzecz przedsiębiorstw przysługuje zwrot następujących kosztów:
  - a) energii elektrycznej,
  - b) opału,
  - c) konserwacji maszyn i urządzeń,
  - d) amortyzacji w przypadku używania własnych maszyn i urządzeń na warunkach przewidzianych w umowie,
  - e) transportu surowców i wyrobów gotowych.
2. Wysokość kosztów, o których mowa w ust. 1, związanych bezpośrednio z wykonaniem produkcji ustala przedsiębiorstwo w zasadzie w formie ryczałtu według wskaźników procentowych.  
Wskaźniki te mogą być ustalone w wysokości:
  - a) dla inwalidów, rencistów — do 15<sup>0</sup>/<sub>0</sub> zarobku,
  - b) dla innych osób wykonujących pracę nakładczą — do 12<sup>0</sup>/<sub>0</sub> zarobku.
3. W przypadku, gdy rzeczywiste koszty związane z wykonywaną produkcją w znacznej mierze przekraczają normę przewidzianą w ust. 2 wskaźnik procentowy może być podwyższony do wysokości faktycznych kosztów, ponoszonych przez osobę zatrudnioną w pracy nakładczej. Zwrot poniesionych przez wykonawcę kosztów, o których mowa może nastąpić po przedłożeniu przez niego rachunku za kolejny miesiąc kalendarzowy.

#### § 16

W razie użycia do pracy przez osoby wykonujące pracę nakładczą własnych materiałów pomocniczych, przedsiębiorstwo (nakładca) przy wypłacie należności za wykonywaną pracę obowiązane jest zwrócić wykonującemu pracę nakładczą wartość zużytego materiału, obliczoną wg obowiązujących w stosunku do danego artykułu lub przedmiotu — norm zużycia materiałowego.

Do obliczenia norm zużycia, o których mowa, powinny być stosowane ceny detaliczne.

#### § 17

Kwoty wypłacone z tytułu zwrotu kosztów określonych w § 15 i 16 nie są wynagrodzeniem za pracę nakładczą i powinny być płatne ze środków obrotowych na podstawie odrębnych dowodów (list wypłat) sporządzonych w oparciu o miesięczną kartę rozliczeniową osoby wykonującej pracę nakładczą.

#### § 18

1. Przy zlecaniu pracy nakładczej należy wystawić zlecenie robocze, zawierające m. in.:
  - a) nazwisko i imię oraz adres osoby wykonującej pracę nakładczą,
  - b) numer zlecenia,
  - c) dane dotyczące warunków i rodzaju produkcji z podaniem terminu wykonania,

- d) ilość sztuk do wykonania,
  - e) przydzielony surowiec podstawowy,
    - rodzaj surowca,
    - ilość surowca,
    - norma surowca na 1 sztukę,
  - f) ilość sztuk wykonanych,
  - g) ilość surowca zużytego,
  - h) ilość pozostałego surowca,
  - i) stawka jednostkowa,
  - j) zarobek ogółem,
  - k) wynagrodzenie dodatkowe nie wchodzące w fundusz płac,
  - l) pokwitowanie odbioru surowca (materiału) nie zużytego do produkcji przez upoważnionego pracownika przedsiębiorstwa,
  - l) podpisy,
    - osoby wykonującej pracę nakładczą,
    - kontroli technicznej,
    - obliczającego zlecenie,
    - zlecającego do wypłaty,
  - m) miejscowość i data,
- oraz inne niezbędne wskazówki związane z wykonaniem zlecenia.
2. Powierzone osobom wykonującym pracę nakładczą materiały powinny być wykonane przede wszystkim w postaci: półfabrykatów, wykrojów lub też innych elementów.
  3. Ilość i jakość surowców oraz materiałów pomocniczych wydawana osobom wykonującym pracę nakładczą powinna być ściśle określona w zleceniu i wynikać z norm zużycia.
  4. Przedsiębiorstwo zlecające przerób materiałów powinno opracować normy jednostkowe zużycia na wszystkie materiały wchodzące w skład wyrobu gotowego.
 

W razie wydawania wykonawcy materiałów i półfabrykatów w postaci powodującej powstawanie przy ich obróbce pozostałości materiałów, odpadków oraz zanieczyszczeń nieuchwytnych (np.: wydaje się tkaninę w mb zamiast gotowych wykrojów) ustalenie ilości wydawanej do przerobu jak też kontrolę prawidłowości zużycia należy przeprowadzić w oparciu o:

    - zakładowe normy zużycia, obowiązujące w przedsiębiorstwie dla takich samych operacji, wykonywanych w ramach normalnej działalności produkcyjnej,
    - ustalone odrębnie normy zużycia — jeżeli takie same operacje nie występują w praktyce przedsiębiorstwa.

Kontrolę prawidłowości zużycia wydanych materiałów i półfabrykatów należy przeprowadzać bądź po każdorazowym przekazaniu produktów przedsiębiorstwu, bądź okresowo, nie rzadziej jednak niż za każdy miesiąc kalendarzowy i w terminie, poprzedzającym obliczenie miesięcznych zarobków wykonawcy.
  5. W przypadku wydawania do przerobu lub uszlachetnienia wykrojów lub wyrobów półgotowych należy w zleceniu niezależnie od określenia ilości wykrojów lub wyrobów półgotowych określić ilość materiałów pomocniczych zgodnie z normami zużycia (guziki, nici, koronki itp.).
  6. Wydane do przerobu lub uszlachetnienia wyroby półgotowe powinny być w miarę możliwości trwale oznaczone.
  7. W przypadku zatrudnienia większej ilości osób wykonujących pracę nakładczą przedsiębiorstwo powinno zorganizować przygotowanie produkcji nakładczą (np. wyodrębnić oddział, w którym powinny być przygotowywane lub wytwarzane określone elementy wyrobów, wykonywane niektóre operacje i wydawane powierzone do przerobu materiały).
  8. Przy odbiorze wykonanych wyrobów należy dokonywać kontroli jakościowej

tych wyrobów i rozliczenia wydanych surowców i materiałów pomocniczych. Przyjęcia wykonanych wyrobów należy dokonywać na podstawie zleceń roboczych wydanych na te wyroby.

Inwentaryzację wydanych wykonawcy materiałów i półfabrykatów należy przeprowadzać w obowiązujących przedsiębiorstwo terminach na zasadach przyjętych dla inwentaryzacji składników majątkowych, znajdujących się poza przedsiębiorstwem.

9. W przypadku stwierdzenia przy odbiorze wyrobów wad powstałych z winy osób wykonujących pracę nakładczą, osoby te zobowiązane są do ich usunięcia bez dodatkowego wynagrodzenia lub — gdy to jest możliwe — do pokrycia szkód.
10. Nakładca powinien prowadzić szczegółową ewidencję (w układzie wg wykonawców), na podstawie której możnaby bieżąco ustalać w ujęciu ilościowym obroty i stany materiałów, półfabrykatów oraz zwróconych produktów, na wzór rozwiązań stosowanych przy kontroli obrotów materiałami oddanymi do przerobu obcego.  
Prowadzenie tego rodzaju ewidencji można zaniechać jeśli forma dokumentacji obrotów między przedsiębiorstwem a wykonawcą umożliwi uzyskanie takich danych.
11. Formę i tryb sporządzania, obiegu i kontroli dokumentacji, jak też technikę ewidencji szczegółowej, należy ustalić w zakładowej, względnie branżowej instrukcji, określającej zarazem sposób powiązania dokumentacji z systemem przepustkowym. Fragmenty takiego opracowania w części odnoszącej się do obowiązków wykonawcy należy podać wykonawcy do wiadomości.

## § 19

Koszty związane z pracą nakładczą odnosi się:

- a) w ciężar kosztów właściwego etapu produkcji — jeżeli praca nakładcza odnosi się do operacji, stanowiących element normalnego procesu technologicznego produkcji,
- b) w ciężar wyodrębnionej komórki produkcyjnej — jeżeli praca nakładcza wykonywana jest na rzecz wyodrębnionej w przedsiębiorstwie produkcji nakładczej.

W każdym przypadku odnosi się na właściwe stanowisko kosztów wszystkie koszty, związane z wykorzystaniem przez przedsiębiorstwo z pracy wykonawców, tj.: zarówno koszty bezpośrednie (płace, zużycie materiałów pomocniczych, stanowiących własność osób wykonujących pracę nakładczą), jak i pośrednie (amortyzacja maszyn i urządzeń wydanych do bezpłatnego użytkowania, koszty konserwacji i remontu tych maszyn i urządzeń — jeżeli w myśl umowy obciążają one przedsiębiorstwo, koszty obsługi wykonawców pracy nakładczej, płace odpowiednich pracowników przedsiębiorstwa, koszty przewozów, koszty zwracane wykonawcy z tytułu zużytej energii itp.).

## § 20

Przedsiębiorstwa organizujące produkcję nakładczą powinny okresowo przeprowadzać na miejscu u osób wykonujących pracę nakładczą kontrolę wykonywania przez nich zlecanych im prac, dla sprawdzenia zgodności wykonania tych prac, z warunkami technicznymi, wzorami i innymi wymaganiami określonymi w zleceniach roboczych, sprawdzenia ilości i używania do produkcji powierzonych im materiałów, sposobu przechowywania materiałów i wyrobów gotowych oraz zgodności stanu faktycznego z wymogami określonymi w § 3 ust. 1 i 3 niniejszego zarządzenia.



## § 21

1. Przedsiębiorstwa mogą w przypadkach uzasadnionych charakterem pracy, przydzielić osobom wykonującym pracę nakładczą raz na rok jeden fartuch roboczy.
2. Koszty związane z praniem i ewentualną naprawą fartucha ponoszą osoby wykonujące pracę nakładczą.
3. Czasokres zużycia fartucha wynosi 1 rok i liczy się od chwili jego przydzielenia. Po upływie tego okresu fartuch przechodzi na własność osoby wykonującej pracę nakładczą.

## § 22

Sprawy korzystania z urlopów wypoczynkowych oraz ubezpieczenia osób wykonujących pracę nakładczą regulują:

1. Uchwała nr 204 Rady Ministrów z dnia 28. VI. 1960 r. w sprawie urlopów wypoczynkowych dla chałupników (Monitor Polski Nr 58 poz. 273).
2. Ustawa z 23. I. 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 3 z 1968 r. poz. 7) — jeżeli osoby te spełniają warunki przewidziane w rozporządzeniu Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 27 sierpnia 1968 r. w sprawie określenia które osoby wykonujące pracę nakładczą są pracownikami w rozumieniu dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. nr 34, poz. 234).

## § 23

Sprawę przyznawania nagród osobom zatrudnionym w systemie pracy nakładczej oraz zasady podziału środków funduszu nagród na ten cel, regulują przepisy odrębne.

## § 24

Warunki uzyskiwania tytułów kwalifikacyjnych przez osoby wykonujące pracę nakładczą reguluje Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości nr 17 z dnia 7 kwietnia 1967 r. (Dz. U. KDW nr 6 poz. 14).

## § 25

Przepisy obowiązujące w dniu wejścia w życie zarządzenia, dotyczące pracy chałupniczej lub chałupników, odnoszą się do pracy nakładczej w rozumieniu niniejszego zarządzenia i do osób wykonujących tę pracę.

## § 26

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

RAMOWY WYKAZ

*rodzajów wytwórczości nadających się do wykonywania systemem nakładczyń*

1. Konfekcja damska, męska i dziecięca, galanteria konfekcyjna — pasy, staniczki, gorsety.
2. Konfekcjonowanie niektórych asortymentów odzieży lekkiej i galanterii (jak np. bielizna i odzież niemowlęca i dziecięca, asortymenty z utylizacji resztek, jak np.: rękawiczki, czapeczki, gietry, rajstopy, bielizna pościelowa zdobiona haftem itp.).
3. Konfekcjonowanie niektórych asortymentów odzieży zawodowej.
4. Spodnie męskie „texas”.
5. Płaszczki damskie ortalionowe.
6. Płaszczki męskie ortalionowe.
7. Płaszczki damskie wełniane.
8. Konfekcjonowanie krawatów i apaszek.
9. Wycinanie koronek haftowanych (do czasu zakupu odpowiednich maszyn).
10. Koronki, serwety, makaty, kilimy.
11. Firanki, siatki, hamaki.
12. Ozdoby regionalne.
13. Haftowanie ubiorów i bielizny.
14. Czubkowanie rękawiczek.
15. Konfekcjonowanie wyrobów niemowlęcych i dziecięcych z odpadów dzianiny.
16. Produkcja wyrobów dziewiarskich z resztek przędzy.
17. Produkcja rękawiczek nicianych i tekstylnych.
18. Merezkowanie, trykotarstwo, szydełkarstwo, dziewiarstwo.
19. Guziki, krawaty, berety.
20. Tkaniny regionalne.
21. Wyroby ze sznurka, sukna i filcu regionalnego.
22. Szycie rękawiczek.
23. Konfekcjonowanie wkładów do rękawiczek.
24. Plecenie wierzchów do obuwia.
25. Wyrób ozdób do obuwia z odpadów skórzanych, tekstylnych, tworzyw sztucznych itp.
26. Wykańczanie cholewek ozdobnymi szwami.
27. Splatanie — łączenie wierzchów obuwia ze spodami.
28. Kołdry i poduszki.
29. Pantofle filcowe (produkcja na eksport).
30. Cerowanie tkanin surowych.

Załącznik Nr 2  
do Zarządzenia Ministra  
Przemysłu Lekkiego Nr 99/68  
z dnia 16 września 1968 r.

## UMOWA O PRACĘ NAKŁADCZĄ

W dniu \_\_\_\_\_

pomiędzy \_\_\_\_\_

reprezentowanym przez \_\_\_\_\_

zwanym w dalszym ciągu „Przedsiębiorstwem”, z jednej strony,

„ Ob. \_\_\_\_\_

zamieszkałym w \_\_\_\_\_

podejmującym się wykonywania pracy nakładczej, zwanym w dalszym ciągu „wykonawcą” — z drugiej strony została zawarta umowa o następującej treści:

### § 1

Przedsiębiorstwo angażuje wykonawcę na czas nieokreślony w celu wykonywania prac określonych przez \_\_\_\_\_ na podstawie indywidualnych zleceń.

### § 2

Dla określonych celów wytwórczych wykonawca otrzymuje z przedsiębiorstwa wraz ze zleceniem roboczym materiał, który pod względem ilościowym i jakościowym odpowiada warunkom wskazanym w zleceniu roboczym. Z otrzymanego materiału wykonawca obowiązany jest wyliczyć się w terminie wskazanym przez przedsiębiorstwo oraz na każde jego żądanie.

### § 3

W razie: uszkodzenia lub zniszczenia przez wykonawcę powierzonego mu do produkcji materiału, nieuzasadnionego przekroczenia ustalonej normy zużycia lub nie wyliczenia się z otrzymanego materiału — wykonawca obowiązany jest pokryć stratę, jaką wskutek tego poniosło przedsiębiorstwo. Dla zabezpieczenia pokrycia tych strat, przedsiębiorstwo może wstrzymać wykonawcy wypłatę części wynagrodzenia w wysokości stanowiącej równowartość wyrządzonej szkody.

### § 4

Materiał dostarczony wykonawcy stanowi własność przedsiębiorstwa. Niedopuszczalne jest zużywanie przez wykonawcę materiału na cele nie objęte zleceniem roboczym.

Naruszenie tego zakazu pociąga za sobą odpowiedzialność karną i cywilną wykonawcy.



## § 5

Wykonawca oświadcza, że posiada kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania powierzonych mu prac. Pracę tę zobowiązuje się wykonywać sumiennie i z należytą starannością.

## § 6

1. W czasie obowiązywania niniejszej umowy nie wolno wykonawcy wykonywać prac nakładczych na rzecz innego zakładu pracy lub osób prywatnych, chyba że przedsiębiorstwo nie zabezpiecza wykonawcy uzyskania minimalnych norm zarobkowych wymaganych do nabycia uprawnień, wynikających z ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin.
2. Wykonawca nie może oddawać zleconych mu prac do wykonania przez osoby trzecie.
3. Wykonawca może korzystać przy wykonywaniu pracy nakładczej z pomocy członków rodziny pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym.
4. Osoby upoważnione przez przedsiębiorstwo mają prawo wstępu do pracowni wykonawcy, w celu sprawdzenia ilości i jakości powierzonego mu materiału, sposobu przechowywania materiału, procesu produkcji oraz ilości i jakości wyrobów gotowych i sposobu ich przechowywania.

## § 7

Wynagrodzenie za wykonanie zleceń roboczych wykonawca otrzymywać będzie według stawki jednostkowej ustalonej za określoną pracę.

## § 8

Wynagrodzenie, o którym mowa w § 7, wypłaca się wykonawcy w terminach wypłaty wynagrodzeń obowiązujących przedsiębiorstwo i po dokonaniu technicznego odbioru wyrobów (prac) przez niego wykonanych.

## § 9

W razie zakwalifikowania wykonanych przez wykonawcę artykułów do gatunku niższego niż przewidują warunki techniczne, przedsiębiorstwo na wniosek kontroli technicznej uprawnione jest do dokonywania odpowiedniej obniżki wynagrodzenia pokrywającej poniesioną stratę.

## § 10

W razie stwierdzenia przez wykonawcę wad fizycznych w powierzonym mu materiale, które mogłyby wpłynąć na obniżenie jakości wykonywanych artykułów względnie zwiększyć zużycie materiału ponad ustalone normy, wykonawca

obowiązany jest niezwłocznie zawiadomić o tym \_\_\_\_\_

---

pod rygorem odpowiedzialności materialnej za obniżenie jakości wyrobów, lub nie zaliczenie mu nadwyżki zużytego surowca.

§ 11

Oprócz zarobku zasadniczego wykonawcy przysługuje zwrot kosztów do wysokości \_\_\_\_\_ % tego wynagrodzenia z tytułu kosztów transportu, zużycia własnych materiałów i surowców, kosztów energii elektrycznej, amortyzacji maszyn itp.

§ 12

Wykonawca zobowiązuje się wykonać ustaloną miesięczną normę pracy w 100%. W razie nieuzasadnionego wykonania ustalonej normy pracy w podanym rozmiarze przez okres dwóch miesięcy, przedsiębiorstwo ma prawo rozwiązać umowę z wykonawcą z natychmiastowym skutkiem.

§ 13

Wykonawcy przysługuje uprawnienie do płatnego urlopu wypoczynkowego, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 14

Każdej ze stron przysługuje prawo rozwiązania niniejszej umowy przy zachowaniu dwutygodniowego terminu wypowiedzenia na dzień 1 lub 15 miesiąca kalendarzowego.

§ 15

Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają dla swej ważności formy pisemnej.

§ 16

Do rozstrzygnięcia sporów mogących wyniknąć z wykonania niniejszej umowy, właściwy jest sąd, w którego okręgu znajduje się przedsiębiorstwo.

§ 17

Umowę niniejszą sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

\_\_\_\_\_  
(przedstawiciel przedsiębiorstwa)

\_\_\_\_\_  
(wykonawca)

\_\_\_\_\_, dnia \_\_\_\_\_ 196..... r.

W g r o z d z i e l n i k a

EZ/826/128/68

Sprawa: Zarządzenie nr 99/68 MPL z dnia 16. IX. 1968 r. w sprawie pracy nakładczej.

Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego — Południe przesyła w załączeniu Zarządzenie nr 99/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 września 1968 r. w sprawie organizacji pracy nakładczej oraz zasad zatrudnienia i wynagrodzenia osób wykonujących pracę nakładczą w resorcie przemysłu lekkiego do wiadomości i ścisłego stosowania.

Jednocześnie Zjednoczenie wyjaśnia, że w warunkach branży wełnianej ustalenie §§ 14, 15 i 18 w/w zarządzenia nr 99/68 MPL należy rozumieć i stosować następująco:

§ 14 — obliczanie wynagrodzeń dokonywać na zasadach obowiązujących dla cerowaczek i w oparciu o stosowaną obecnie dokumentację, tj. na zasadach dotychczasowych.

§ 15 — Zjednoczenie zaleca stosowanie nadal zwrotu kosztów za energię elektr., opał, konserwację pomieszczeń itp., pracownikom zatrudnionym w systemie pracy nakładczej w wysokości 8% liczonych od zarobku akordowego, tj. na poziomie ustalonym w Piśmie okólnym nr 8 Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 20 lipca 1965 r.

Forma i tryb sporządzania, obiegu i kontroli dokumentacji jak też i techniki ewidencji szczegółowej obowiązuje zgodnie z instrukcją w sprawie obiegu dokumentacji o rozliczeniu pracy nakładczej w zakresie cerowania sztuk wprowadzonej Zarządzeniem nr 21 Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 2 kwietnia 1966 r., z tym jednak, że podany w instrukcji wzór L-3/17 b zastąpiony został wzorem MPL W-3/20 oraz wzór L-8/5 zastąpiony został wzorem MPL W-8/5.

Pozostałe postanowienia Zarządzenia nr 99/68 MPL stosować zgodnie z zawartą treścią.

P I S M O O K Ó L N E Nr 8

Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe  
z dnia 20. VII. 1965 r.

w sprawie cerowania chałupniczego

Na podstawie pisma Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 3. IV. 1965 r., znak: ZP3-0233-8-65 — począwszy od dnia 1 kwietnia br. w niektórych przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego Południe wprowadzony został w sposób formalny system cerowania chałupniczego. Ilość metrów tkanin do cerowania chałupniczego, oraz związane z tym zatrudnienie i fundusz płac chałupników określone są każdorazowo w kwartalnych planach zatrudnienia i fundusz płac w odrębnych pozycjach. W oparciu o Zarządzenie Nr 112 Prezesa Rady Ministrów z dnia 6 lipca 1960 r. i Zarządzenie Nr 48 Prze-



wodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 23. IX. 1960 r. w sprawie zatrudnienia i wynagradzania chałupników (Biuletyn K. D. W. Nr 11 poz. 45) postanawia się co następuje:

#### § 1

Dla chałupniczego cerowania sztuk stosuje się ceny jednakowe takie same, jakie obowiązują dla cerowaczek zatrudnionych w przedsiębiorstwach.

#### § 2

1. Cerowaczki pracujące w systemie chałupniczym na rzecz przedsiębiorstwa otrzymują zwrot kosztów:
  - energii elektrycznej,
  - opału,
  - konserwacji pomieszczeń.
2. Wysokość kosztów, o których mowa w ust. 1, ustala się w formie ryczału wg wskaźnika 8% od zarobku.
3. Kwoty wypłacone z tytułu zwrotu kosztów określonych w ust. 1 nie są wynagrodzeniem za pracę i winne być wypłacone ze środków obrotowych na podstawie odrębnych dowodów (list wypłat) sporządzanych w oparciu o miesięczne zarobki chałupnika.
4. Kwoty wypłacone chałupnikom z tytułu zwrotu wymienionych w ust. 1, nie wlicza się do podstawy wymiaru podatku od wynagrodzeń.

#### § 3

Chałupnicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach Przemysłu Lekkiego nie są uprawnieni do korzystania z ekwiwalentu i deputatów wynikających z obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy.

#### § 4

Zasady niniejsze obowiązują od dnia wprowadzenia cerowania chałupniczego, tj. od 1. IV. 1965 r.

### ZARZĄDZENIE Nr 49/65

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1966 r.  
w sprawie rozciągnięcia przepisów Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Państwowych Przedsiębiorstw Rolnych — na gospodarstwa rolne podległe Ministerstwu Przemysłu Lekkiego.*

W porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Rolnych zarządzam co następuje:

#### § 1

Dla pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w gospodarstwach rolnych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego — wprowadza się przepisy Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Państwowych Przedsiębiorstw Rolnych z dnia 30 października 1965 r. z wyłączeniem:

- postanowień załącznika nr 1 § 7 dotyczącego dodatków specjalnych,
- przepisu art. 114 ust. 1 pkt. 2. dopuszczającego możliwości wydawania mleka w przedsiębiorstwach i zakładach, w których nie wyznacza się norm dostaw mleka,
- przepisu § 10 załącznika nr 1 dotyczącego funduszu premiowego.

## § 2

Wprowadzenie przepisów Układu Zbiorowego Pracy, o którym mowa w § 1, winno znaleźć pokrycie w planie funduszu płac.

## § 3

Zarządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1966 r.

## CZĘŚĆ II

### ZASADY WYNAGRADZANIA I PREMIOWANIA FRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH





do Zbiorowego Układu Pracy dla przemysłu lekkiego podpisany w dniu 24 czerwca 1967 roku pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 roku — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej, i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony — podpisali w oparciu o postanowienia Uchwały nr 86/67 KERM z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego protokół treści następującej:

§ 1

Postanowienia niniejszego protokołu określają zasady wynagradzania mistrzów wydziałów (oddziałów) produkcyjnych i pomocniczych zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe.

§ 2

Zasady wynagradzania mistrzów zatrudnionych w służbie głównego mechanika i głównego energetyka uregulowane są postanowieniami protokołu nr 11a/67 z dnia 24 czerwca 1967 roku.

§ 3

Wynagrodzenie mistrzów zatrudnionych w wydziałach (oddziałach) produkcyjnych i pomocniczych składa się z:

- płacy zasadniczej,
- premii,
- innych dopłat (dodatków).

§ 4

1. Płace zasadnicze mistrzów, o których mowa w § 1 mogą wynosić od 1.600 do 3.000 zł miesięcznie.
2. Wysokość płac zasadniczych dla mistrzów w poszczególnych oddziałach produkcyjnych wynosi:
 

— mistrzowie oddz. wstępnej obróbki włókna	1.600—2.000 zł
— mistrzowie oddz. zgrzeblarni i przędzalni	1.600—2.200 zł
— mistrzowie oddziałów przyg. tkalni	1.600—2.000 zł
— mistrzowie oddziałów tkalni właściwej	1.700—3.000 zł
— mistrzowie wykończalni, farbiarni, konfekcji i drukarni flag	1.700—3.000 zł
— mistrzowie karbonizacji sztuk i farbiarni szmat	1.700—3.000 zł
— mistrzowie CLP Wełnianego	1.700—2.800 zł
3. Wysokość płac zasadniczych różnicowana jest w zależności od:
  - kwalifikacji zawodowych i stażu pracy,
  - wielkości obsługiwanego oddziału (brygady),
  - rodzaju i ilości nadzorowanych maszyn i urządzeń,
  - liczby nadzorowanych robotników.
4. Zasady różnicowania płac w oparciu o wyżej wymienione kryteria regulują branżowe zasady wynagradzania i premiovania mistrzów.

## § 5

1. Premię mistrza uzależnia się:
  - a) albo od realizacji własnych zadań jakościowych i ilościowych w wysokości do 50% płacy zasadniczej mistrza.  
Mistrzowie oddziałów: wykończalni, farbiarni, cerowalni, konfekcji i drukarni flag otrzymują dodatkowo za każdy 0,1% przekroczenia planu 1 gatunku dodatkową premię w wysokości 0,3% płacy zasadniczej,
  - b) albo w części od zarobku akordowego i premii progresywnej lub zapłaty za ilość produkcji w I gatunku podległych robotników, lub średniego zarobku akordowego przypadającego na jednego robotnika wraz z premią progresywną pomniejszonego o zapłaty za postoje i potrącenia za złą jakość produkcji, a w części od realizacji ustalonych zadań własnych.
2. W przypadku wprowadzenia zasady wiązania premii:
  - w części z wykonaniem zadań własnych mistrza,
  - w części z wysokością zarobków nadzorowanych przez mistrza robotników,
  - a) premia za wykonanie ustalonych zadań własnych nie może być niższa niż 10%, a wyższa niż 30% płacy zasadniczej mistrza,
  - b) w momencie wprowadzenia regulacji płac dla mistrzów wskaźniki określające wysokość premii w relacji do poziomu — zarobków robotników należy tak ustalić, aby łączny wymiar premii z obu części nie przekraczał średniej premii w złotych osiągniętej w miesiącu wprowadzenia regulacji. Tak ustalona część premii dla mistrzów może rosnąć w miarę wzrostu zarobków nadzorowanych przez mistrzów robotników w drodze wzrostu wydajności pracy i poprawy jakości produkcji.
3. Przez zadania własne rozumie się zadania przydzielone mistrzowi do wykonania, wynikające z działalności przedsiębiorstwa zabezpieczające prawidłową jego działalność np.:
  - wykonanie ilościowych i asortymentowych planów produkcji,
  - osiągnięcie planowanych wskaźników jakościowych,
  - oszczędność surowców i materiałów pomocniczych,
  - nieprzekraczanie planowych godzin postojowych,
  - itp.
4. Wysokość premii dla mistrzów w poszczególnych oddziałach, wykazy zadań oraz warunki uzależniającej wypłatę premii określają branżowe zasady wynagradzania mistrzów.
5. Podwyższenie płac zasadniczych dla mistrzów w ramach widełek wymienionych w § 4 ust. 1 ponad górny poziom płac wymienionych w § 4 ust. 2 może odbywać się przy jednoczesnym odpowiadającym wzrostowi płac zasadniczych zmniejszaniu udziału kwot premii w łącznym wynagrodzeniu miesięcznym mistrzów.

## § 6

1. Mistrzowie obsługujący oddział, w którym wszyscy robotnicy otrzymują jednakowy dodatek za pracę uciążliwą lub szkodliwą dla zdrowia otrzymują również ten dodatek w tej samej wysokości co robotnicy tego oddziału.
2. W przypadku występowania w danym oddziale różnych grup dodatków, o których mowa w ust. 1, mistrzowie otrzymują dodatek wg najniższej grupy stosowanej dla robotników tego oddziału.

## § 7

Mistrzom oddziałów produkcyjnych przysługuje dodatek w wysokości 100 zł



miesięcznie przy obsłudze parku maszynowego na dwóch i więcej kondygnacjach lub w odrębnych budynkach.

#### § 8

Mistrzowie zatrudnieni na zmianie nocnej otrzymują dodatek za godziny przepracowane w nocy w wysokości 10% zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez 200.

#### § 9

1. Mistrzom objętym niniejszym protokołem nie przysługuje wynagrodzenie za czas przyjmowania lub zdawania zmiany, gdyż czynności te należą do ich obowiązków wynikających z charakteru pracy.
2. W wyjątkowych przypadkach zlecenia mistrzom przez kierownictwo przedsiębiorstwa pracy w godzinach nadliczbowych, przysługuje im wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według ogólnie obowiązujących zasad.

#### § 10

Naczelny Dyrektor Zjednoczenia realizuje postanowienia niniejszego protokołu w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w formie zarządzenia wykonawczego i branżowych zasad wynagradzania mistrzów.

#### § 11

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc obowiązujące dotychczasowe zasady wynagradzania mistrzów określone w protokołach, porozumieniach i uzupełnieniach, za wyjątkiem przepisów protokołów nr 48 z dnia 22 maja 1965 r. w sprawie ryczałtów opałowych.

#### § 12

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 1967 roku.

### ZARZĄDZENIE NR 38

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 14 sierpnia 1967 r.

w sprawie: *podwyższenia plac oraz zasad wynagradzania mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe.*

W wykonaniu postanowień zawartych w protokołach Nr 3a/67 z dnia 24 czerwca 1967 r. i nr 11a/67 z dnia 24 czerwca 1967 r. oraz zarządzenia nr 48/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11 maja 1967 r. w celu poprawy istniejących warunków dla stałego wzrostu wydajności pracy i jakości produkcji, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam, co następuje:

## § 1

Wynagrodzenie mistrzów zatrudnionych w wydziałach (oddziałach) produkcyjnych i pomocniczych oraz w służbie głównego mechanika i głównego energetyka składa się z:

- płacy zasadniczej,
- premii,
- innych dopłat (dodatków).

## § 2

1. Dla mistrzów o których mowa w § 1 ustala się miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości od 1600—3000 zł.
2. Wysokość plac zasadniczych zróżnicowana jest w zależności od:
  - kwalifikacji zawodowych i stażu pracy,
  - wielkości obsługiwanego oddziału (brygady),
  - rodzaju i ilości nadzorowanych maszyn i urządzeń,
  - liczby nadzorowanych robotników.
3. Zasady zróżnicowania plac w oparciu o wyżej wymienione kryteria określają branżowe zasady wynagradzania i premiowania mistrzów.

## § 3

1. Premię mistrza uzależnia się:
  - a) albo od realizacji własnych zadań jakościowych i ilościowych w wysokości do 50% płacy zasadniczej mistrza.  
Mistrzowie oddziałów wykończalni, farbiarni (z wyjątkiem farbiarni szmat), cerowni, konfekcji i drukarni flag, otrzymują dodatkowo: — za każdy 0,1% przekroczenia planu I gat. dodatkową premię w wysokości 0,3% płacy zasadniczej,
  - b) albo w części od zarobku akordowego i premii progresywnej lub zapłaty za ilość produkcji w I gatunku podległych robotników pomniejszonego o zapłaty za postoje, a w części od realizacji ustalonych zadań własnych.
2. Wysokość premii dla mistrzów w poszczególnych oddziałach oraz warunki uzależniające wypłatę premii określają branżowe zasady wynagradzania mistrzów.

## § 4

1. Mistrzowie obsługujący oddział, w którym wszyscy robotnicy otrzymują jednaki dodatek za pracę uciążliwą lub szkodliwą dla zdrowia otrzymują również ten dodatek w tej samej wysokości co robotnicy tego oddziału.
2. W przypadku występowania w danym oddziale różnych grup dodatków, o których mowa w ust. 1 mistrzowie otrzymują dodatek wg najniższej grupy stosowanej dla robotników tego oddziału.

## § 5

Mistrzom oddziałów produkcyjnych przysługuje dodatek w wysokości 100 zł miesięcznie przy obsłudze parku maszynowego na dwóch i więcej kondygnacjach lub w odrębnych budynkach.

§ 6

Mistrzowie zatrudnieni na zmianie nocnej otrzymują dodatek za godziny pracowane w nocy w wysokości 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub> zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez 200.

§ 7

1. Mistrzom objętym niniejszym zarządzeniem nie przysługuje wynagrodzenie za czas przejmowania lub zdawania zmiany, gdyż czynności te należą do ich obowiązków wynikających z charakteru pracy.
2. W przypadkach zlecenia mistrzom przez kierownictwo przedsiębiorstwa pracy w godzinach nadliczbowych, przysługuje im wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według ogólnie obowiązujących zasad.

§ 8

Mistrzom objętym postanowieniami niniejszego zarządzenia nie przysługują dodatki wypłacane dotychczas na podstawie Uchwały nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 9

1. Dla mistrzów objętych postanowieniami niniejszego Zarządzenia aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy, wprowadzony Uchwałą nr 187 RM z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (MP nr 43 poz. 239) ulega z pierwszym dniem drugiego miesiąca po wprowadzeniu w danym zakładzie regulacji płac, trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50<sup>0</sup>/<sub>0</sub> uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w punkcie 1 rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
  - a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie od 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. od;
  - b) zarobku netto w pierwszym miesiącu po wprowadzeniu regulacji płac (stanowiącego zarobek bazowy).
3. W razie gdy kwota wzrostu zarobku (ust. 2) jest niższa niż 200<sup>0</sup>/<sub>0</sub> pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 wypłaca się do dnia 31 grudnia 1967 r.
4. Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze począwszy od 1 stycznia 1968 r. przyjmuje się porównanie średnio miesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w punkcie 2 lit. b).
6. Wzrost zarobków w stosunku do zarobków bazowego (pkt. 2 lit. b) skutkuje obniżeniem w następnym półroczu dodatku o którym mowa w pktcie 3 w wysokości 50<sup>0</sup>/<sub>0</sub> uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średnio rocznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200<sup>0</sup>/<sub>0</sub> kwoty dodatku, o którym mowa w pktcie 3 następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach.  
W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.



8. W przypadku wypłacenia za m-ce następne po regulacji płac dodatku mieszkaniowego bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień pktu 1, podwyżka wynagrodzenia z tytułu regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek podwyżki prawo do tego dodatku w całości lub w części.
9. W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem nie mają zastosowania przepisy Uchwały nr 187 RM z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43, poz. 239).

## § 10

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 1967 r.

# BRANŻOWE ZASADY WYNAGRADZANIA MISTRZÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH ZGRUPOWANYCH W ZJEDNOCZENIU PRZEMYSŁU WEŁNIANEGO — POŁUDNIE

## § 1

Zasady wynagradzania mistrzów wstępnej obróbki włókna.

1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:

- miesięcznej płacy zasadniczej,
- premii,
- innych dopłat (dodatków),  
określonych w dalszej części niniejszych zasad.

2. Dla mistrzów wstępnej obróbki włókna ustala się następujące rozpiętości płac zasadniczych:

— mistrz sortowni	— 1.600—1.900 zł
— mistrz szarpalni	— 1.600—1.900 zł
— mistrz rozwłóknarki (drossety)	— 1.600—1.900 zł
— mistrz nadzorujący równocześnie więcej niż jedną fazę produkcji (np. sortownię i szarpalnię)	— 1.600—2.000 zł
— mistrz wilkowni	— 1.600—1.800 zł
— mistrz klejowni waty krawieckiej	— 1.700—2.000 zł

Mistrz wilkowni za dodatkową obsługę maszyn otrzymuje dodatek:

- za każde 50 wrzecion przewijarki osnowowej — 50 zł
- za każde 50 wrzecion przewijarki wątkowej — 75 zł

3. Mistrzowie wstępnej obróbki włókna otrzymują premię w wysokości 35% płacy zasadniczej za wykonanie zadań własnych, ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.

3.1. Za wykonanie jednego zadania, przysługuje co najmniej 10% premii, naliczanej od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania mistrza.

3.2. W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania — kwota premii przypadająca za to zadanie ulega zmniejszeniu o 2% za każdy 0,1% niewykonania zadania i wynosi ona:

przy wykonaniu zadania w:	% kwoty premii przypadającej za to zadanie
100% i więcej	100%
99%	80%
95%	60%
97%	40%
96%	20%
95% i niżej	0%

3.3. Z należnej premii mistrza za zadania własne stosuje się potrącenia za nieprzebranie procesu technologicznego, uznane reklamacje co do jakości z dalszych faz produkcji.

Potrącenie premii dokonuje się w m-cu, w którym reklamacja została uznana. Wysokość potrąceń określają regulaminy zakładowe, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z Radą Zakładową.

## § 2

Zasady wynagrodzenia mistrzów zgrzeblarni i przędzalni.

1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:

- miesięcznej płacy zasadniczej,
  - premii,
  - innych dopłat (dodatków),
- określonych w dalszej części niniejszych zasad.

2. Dla mistrzów zgrzeblarni i przędzalni ustala się następującą wysokość płac zasadniczych:

przy obsł. do 5 zesp. zgrzeb. łącznie

	wraz z oddz. przygot.	1600—1800 zł
" " " 6	" " "	1700—1900 zł
" " " 7	" " "	1800—2000 zł
" " pow. 7	" " "	1900—2100 zł
przy obsłudze do 5 przędzarek włącznie		1600—1800 zł
" " " 6	" " "	1700—1900 zł
" " " 7	" " "	1800—2000 zł
" " " 8	" " "	1900—2100 zł
" " pow. 8	" " "	2000—2200 zł

W przypadku obsługiwanego przez mistrza zespołów zgrzeblarskich i przędzarek — przędzarki przelicza się na zespoły zgrzeblarskie w stosunku 1:1. Mistrzowie zgrzeblarni lub przędzalni — za dodatkową obsługę maszyn — przysługuje dodatek w następującej wysokości:

za obsługę 50 bebnów przewijarki osnowowej — 50 zł  
za obsługę 50 wrzecion cewiarki wątkowej — 75 zł

3. Mistrzowie zespołów zgrzeblarskich i przędzarek otrzymują premię: za każde 1.000 kg Nm przędzy wyprodukowanej w I gat.:

przy obsłudze do 3 zespołów	5,00 zł premii
przy obsłudze 4 zespołów	5,00 zł premii
przy obsłudze 5 zespołów	4,30 zł premii
przy obsłudze 6 zespołów	3,55 zł premii

przy obsłudze	7 zespołów	2,70 zł premii
przy obsłudze pow.	7 zespołów	2,60 zł premii
przy obsłudze do	5 przędzarek	5,00 zł premii
przy obsłudze	6 przędzarek	5,00 zł premii
przy obsłudze	7 przędzarek	4,30 zł premii
przy obsłudze	8 przędzarek	3,55 zł premii
przy obsłudze pow.	8 przędzarek	2,60 zł premii

W przypadku, gdy mistrz obsługuje zespoły zgrzeblarskie i przędzarki (np. 2 zespoły zgrzeblarskie i 3 przędzarki) otrzymuje za każdy 1000 kg/Nm przędzy wyprodukowanej w I gatunku premię dwukrotnie wyższą od określonej w powyższej tabeli dla mistrzów zespołów zgrzeblarskich.

- 3.1. Premię wyliczoną zgodnie z postanowieniami pktu 3 pomniejsza się o kwotę wypłaconą podległym kontoniarzom, zgrzeblarzom, śrubownikom i st. prządkom za roboczo-godziny postojowe, przy zastosowaniu współczynnika 0.07.
- 3.2. Mistrzowie zgrzeblarni i przędzalni właściwej otrzymują premię progresywną w wysokości 35% premii progresywnej uzyskanej przez nadzorowanych kontoniarzy, śrubowników i st. prządki.
- 3.3. Niezależnie od premii za wykonaną produkcję w I gatunku i premii progresywnej mistrzowie zgrzeblarni i przędzalni właściwej otrzymują premię w wysokości 15% płacy zasadniczej za wykonanie zadania własnego. W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania — kwota premii za to zadanie ulega zmniejszeniu o 2% za każdy 0,1% niewykonania zadania i wynosi ona:

przy wykonaniu zadania w:	% kwoty premii przypadającej za to zadanie
100% i więcej	100%
99%	80%
98%	60%
97%	40%
96%	20%
95% i niżej	0%

Miesięczne zadania własne wyznacza dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od aktualnych potrzeb, szczególnie w zakresie wykonania ilościowych, asortymentowych lub jakościowych planów produkcyjnych, wydajności pracy, oszczędności surowca lub materiałów pomocniczych oraz innych mających wpływ na wyniki techniczno-ekonomiczne przedsiębiorstwa.

#### Zasady wynagradzania mistrzów oddziałów przygotowawczych tkalni.

Postanowienia niniejsze dotyczą wyłącznie mistrzów zatrudnionych w oddziałach:

- skręcalni,
- przewijalni i cewialni,
- snowalni,
- cerowalni.

1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:
  - miesięcznej płacy zasadniczej,
  - premii,
  - innych dopłat (dodatków), określonych w dalszej części niniejszych zasad.
2. Dla mistrzów oddziałów przygotowawczych tkalni ustala się następujące rozpiętości płac zasadniczych:



## 2.1. Dla mistrzów skręcalni:

— do 3000 wrzeciono-zmian	— 1600—1800 zł
— do 4000 wrzeciono-zmian	— 1700—1900 zł
— pow. 4000 wrzeciono-zmian	— 1800—2000 zł

Mistrzowi skręcalni za dodatkową obsługę maszyn przysługuje dodatek w następującej wysokości:

— za obsługę 1 klejarki	— 150 zł
— za obsługę 100 bębnow przewijarki	— 75 zł
— za obsługę 50 wrzec. cew. wążk.	— 75 zł
— za obsługę 1 snowadła mech. stożk.	— 25 zł
— za obsługę 1 snowadła mech. szybkobież.	— 75 zł
— za obsługę każdej głowicy cew. stożk. typu „Hacoba” liczącej 4 wrzeciona	— 15 zł

## 2.2. Dla mistrzów przewijalni — 1600—1800 zł

Mistrzowi przewijalni za dodatkową obsługę maszyn przysługuje dodatek w następującej wysokości:

— za obsługę 1 klejarki	— 150 zł
— za obsługę 1 snowadła mech. stożk.	— 25 zł
— za obsługę 1 snowadła mech. szybkobież.	— 75 zł

## 2.3. Dla mistrzów snowalni 1700—2000 zł

## 2.4. Dla mistrzów cerowalni:

— przy nadzorowaniu do 100 cerowaczek	1600—1800 zł
— przy nadzorowaniu pow. 100 cerowaczek	1700—2000 zł

## 2.5. Dla mistrzów skręcalni i przewijalni dodatek za dodatkową obsługę maszyn nie może przekraczać 400 zł miesięcznie.

3. Mistrzowie oddziałów: skręcalni, przewijalni i snowalni otrzymują 75% średniej premii (o której mowa w § 4 pkt 3) wszystkich mistrzów tkackich, z którymi współpracują bez uwzględnienia potrąceń za godziny postojowe.

3.1. Premię mistrza skręcalni, przewijalni i snowalni wyliczoną zgodnie z postanowieniami punktu 3 pomniejsza się o kwotę wypłaconą nadzorowanym robotnikom akordowym za godziny postojowe, przy zastosowaniu współczynnika:

- od kwot wypłaconych za roboczo-godziny postojowe skręcaczkom i przewijaczkom — 0,07
- od kwot wypłaconych za roboczo-godziny postojowe snowaczkom i natykaczkom — 0,04

3.2. Mistrzowie skręcalni, przewijalni i snowalni otrzymują 75% średniej premii progresywnej mistrzów tkackich z którymi współpracują.

3.3. Niezależnie od premii wynikającej z punktu 3.1. i 3.2. — mistrzowie skręcalni, przewijalni i snowalni otrzymują premię w wysokości 15% płacy zasadniczej za wykonanie zadania własnego.

W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania — kwota premii za to zadanie ulega zmniejszeniu o 2% za każdy 0,1% niewykonania zadania i wynosi ona:

przy wykonaniu zadania w	% kwoty premii przypadającej za to zadanie
100% i więcej	100%
99%	80%
98%	60%
97%	40%
96%	20%
95% i niżej	0%

Miesięczne zadania własne wyznacza dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od aktualnych potrzeb, szczególnie w zakresie wykonania ilościowych, asortymentowych lub jakościowych planów produkcyjnych, wydajności pracy, oszczędności surowca lub materiałów pomocniczych oraz innych, mających wpływ na wyniki techniczno-ekonomiczne przedsiębiorstwa.

### 3.4. Mistrzowie cerowalni otrzymują premię:

- za wykonanie planu ilościowego w 100% lub wyżej 25% premii,
- za wykonanie w 100% planu jakości w tkaninach wykończonych — 10% premii, za każdy 0,1% przekroczenia planu jakości tkanin gotowych 0,3% premii.

Za plan jakościowy dla mistrza cerowalni uważa się plan własnych tkanin gotowych.

## § 4

### Zasady wynagradzania mistrzów tkalni włóciwej.

#### 1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:

- miesięcznej płacy zasadniczej,
  - premii,
  - innych dopłat (dodatków),
- określonych w dalszej części niniejszych zasad.

#### 2. Ustala się dla mistrzów następującą wysokość płac zasadniczych:

przy obsłudze do 19 krosien	— 1.700 zł
przy obsłudze 20 krosien	— 1.700 zł
przy obsłudze 21—22 krosien	— 1.800 zł
przy obsłudze 23—24 krosien	— 1.950 zł
przy obsłudze 25—26 krosien	— 2.100 zł
przy obsłudze 27—28 krosien	— 2.250 zł
przy obsłudze 29—30 krosien	— 2.400 zł
przy obsłudze 31—32 krosien	— 2.550 zł
przy obsłudze 33—34 krosien	— 2.700 zł
przy obsłudze 35—36 krosien	— 2.850 zł

Do ustalenia płacy zasadniczej przyjmuje się ilość krosien przydzieloną mistrzowi do obsługi, czyli ilość krosien planowanych.

Za każde obsługiwane krosno typu „Saurer” 100 WT nieautomatyzowane — mistrz otrzymuje dodatek w wysokości 5 zł, w stosunku miesięcznym.

Za każde obsługiwane krosno typu „Saurer” 100 WT zautomatyzowane — mistrz otrzymuje dodatek w wysokości 10 zł w stosunku miesięcznym.

Za każde obsługiwane krosno z czynnym urządzeniem lamelkowym mistrz otrzymuje dodatek 7,50 zł w stosunku miesięcznym.

Za obsługę każdego krosna z czynnym aparatem krajkowym (żakardowym) mistrz otrzymuje dodatkowo 25 zł w stosunku miesięcznym.

Za każde obsługiwane krosno z krajką pisaną nicielnicami mistrz otrzymuje dodatek w wysokości 10 zł w stosunku miesięcznym.

Za dodatkową obsługę klejarki osnów mistrz tkalni właściwej otrzymuje dodatek w wysokości 150 zł w stosunku miesięcznym.

3. Mistrz tkalni właściwej otrzymuje premię liczoną od zarobku akordowego nadzorowanych tkaczy pomniejszonego o zapłatę za godziny postojowe w wysokości:

— od zarobków akordowych tkaczy obsługujących 1 i 2 krosna — 2,6‰  
 — od zarobków akordowych tkaczy obsługujących 3 krosna — 3,6‰

Mistrz<sup>\*)</sup> tkalni właściwej obsługujący krosna automatyczne typu 100 WT otrzymuje premię liczoną od zarobku akordowego nadzorowanych tkaczy pomniejszaną o zapłatę za godziny postojowe w wysokości:

— od zarobków akordowych tkaczy obsługujących 1 i 2 krosna 2,6‰  
 — od zarobków akordowych tkaczy obsługujących 3 krosna 3,6‰  
 — od zarobków akordowych tkaczy obsługujących 4 krosna 5,0‰

- 3.1. Mistrzowie tkalni właściwej otrzymują premię progresywną liczoną od kwoty premii progresywnej uzyskanej przez nadzorowanych tkaczy w następującej wysokości:

— przy obsłudze do 24 krosien	20‰
— przy obsłudze do 26 krosien	15‰ <sup>**)</sup>
— przy obsłudze do 28 krosien	10‰
— przy obsłudze pow. 28 krosien	5‰

Mistrzowie<sup>\*)</sup> tkalni właściwej obsługujący krosna automatyczne typu „Saurer” 100 WT otrzymują premię progresywną liczoną od kwoty premii progresywnej uzyskanej przez nadzorowanych tkaczy w wysokości:

— przy obsłudze do 24 krosien	25‰
— przy obsłudze do 26 krosien	20‰
— przy obsłudze do 28 krosien	15‰
— przy obsłudze pow. 28 krosien	10‰

- 3.2. Niezależnie od premii liczonej procentowo od zarobków akordowych tkaczy oraz premii progresywnej — mistrzowie tkalni właściwej otrzymują, premię w wysokości 15‰ płacy zasadniczej za wykonanie zadania własnego.

W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania kwota premii za to zadanie ulega zmniejszeniu o 2‰ za każdy 0,1‰ niewykonania zadania i wynosi ona:

przy wyknan niu zadania w	‰ kwoty premii przypadającej za to zadanie
100‰ i więcej	100‰
99‰	80‰
98‰	60‰
97‰	40‰
96‰	20‰
95‰ i niżej	0‰

\*) postanowienia wprowadzone uzupełnieniem nr 1 do branżowych zasad wynagradzania mistrzów z tkalni właściwej z dnia 3. 4. 1968 r.

\*\* ) jw. uzupełnienie nr 2 z 3. 4. 1968 r.





nej kwoty premii osiągniętej za wykonanie i przekroczenie planu I gatunku wyrobów.

- 3.5. W przypadku nie dostarczenia przez inne przedsiębiorstwa tkanin do wykończenia usługowego, surowca lub tkanin do barwienia usługowego lub dostarczenia tkanin lub surowca z opóźnieniem w stosunku do ustalonego harmonogramu, dyrektor przedsiębiorstwa zobowiązany jest zmienić plan mistrza, stanowiący podstawę premiowania.

#### § 6

Zasady wynagradzania mistrzów karbonizacji sztek i farbiarni szmat.

1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:
  - miesięcznej płacy zasadniczej,
  - premii,
  - innych dopłat (dodatków) określonych w dalszej części niniejszych zasad.
2. Ustala się dla mistrzów rozpiętość płacy zasadniczej w następującej wysokości:  
mistrz karbonizacji sztek 1.700—3.000 zł  
mistrz farbiarni szmat 1.700—2.600 zł
3. Mistrzowie karbonizacji sztek i farbiarni szmat otrzymują premię w wysokości 45% płacy zasadniczej za wykonanie zadań własnych ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.
  - 3.1. Za wykonanie jednego zadania przysługuje conajmniej 10% premii, naliczanej od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerogowania mistrza.
  - 3.2. W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania — kwota premii przypadającej za to zadanie ulega zmniejszeniu o 2% za każdy 0,1% niewykonania zadania i wynosi ona:

przy wykonaniu zadania w	% kwoty premii przypadającej za to zadanie
100% i więcej	100%
99%	80%
98%	60%
97%	40%
96%	20%
95% i niżej	0%

- 3.3. Z należnej premii mistrza za zadanie własne stosuje się potrącenia za nieprzestrzeganie procesu technologicznego, uznane reklamacje co do jakości dalszych faz produkcji. Potrącen premii dokonuje się w m-cu, w którym reklamacja została uznana.  
Wysokość potrąceń określają regulaminy zakładowe, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z Radą Zakładową.

#### § 7

Zasady wynagradzania mistrzów Centralnego Laboratorium Przemysłu Wełnianego.

1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:
  - miesięcznej płacy zasadniczej,
  - premii,
  - innych dopłat (dodatków) określonych w dalszej części niniejszych zasad.
2. Ustala się dla mistrzów płace zasadnicze w wysokości od 1.700—2.800 zł.

3. Mistrzowie CLPW otrzymują premię w wysokości 35% płacy zasadniczej za wykonanie zadań własnych ustalonych przez Dyrektora CLPW.
- 3.1. Za wykonanie jednego zadania przysługuje conajmniej 10% premii, naliczonej od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania mistrza.
- 3.2. W przypadku niewykonania wyznaczonego zadania, kwota premii przypadająca za to zadanie ulega zmniejszeniu o 2% za każdy 0,1% niewykonania zadania i wynosi ona:

przy wykonaniu zadania w:	% kwoty premii przypadającej za to zadanie
100% i więcej	100%
99%	80%
96%	60%
97%	40%
96%	20%
95% i niżej	0%

#### § 8

Mistrz rezerwowy lub inny pracownik zastępujący mistrza przez 7 dni kalendarzowych i więcej, otrzymuje za okres zastępstwa płacę zasadniczą i premię przysługującą zastępowanemu mistrzowi.

Za zastępstwo mistrza poniżej 7 dni kalendarzowych, otrzymuje płacę zasadniczą w wysokości od 1600 do 2000 zł oraz średnią premię uzyskaną przez mistrzów danego oddziału.

Mistrz rezerwowy który w danym miesiącu nie zastępuje żadnego mistrza — otrzymuje płacę zasadniczą w wysokości od 1600—2000 zł oraz 80% średniej premii uzyskanej przez mistrzów danego oddziału.

#### § 9

Każdorazowo, gdy w niniejszych zasadach określa się, że mistrz otrzymuje premię liczoną procentowo od płacy zasadniczej należy rozumieć, że premię tę wylicza się od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania bez dodatków.

#### § 10

Premia mistrzów za dany miesiąc wyliczana jest na podstawie wyników danego miesiąca i płatna w miesiącu następnym.

#### § 11

1. Mistrzowie oddziałów produkcyjnych (właściwych i przygotowawczych) objęci systemem premiowania progresywnego tracą prawo do premii progresywnej w wypadku opuszczenia w okresie obrachunkowym choćby jednego dnia bez usprawiedliwienia.
2. W przypadku pozbawienia premii progresywnej robotnika z powodu opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia — mistrzowi zarachowuje się przy obliczeniu premii progresywnej kwotę premii progresywnej przypadającą a nie wypłaconą robotnikowi.



## § 12

Za poważniejsze uchybienia w pracy mistrza, np. niewłaściwe wykonanie przydzielonych zadań, powstanie awarii (z winy mistrza), złego stanu parku maszynowego, nadmierne zużycie materiałów i energii, naruszenie postanowień regulaminów pracy, nieprzestrzeganie przepisów BHP, uznane reklamacje co do jakości z dalszych faz produkcji, dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową ma prawo potrącić mistrzowi premię częściowo lub całkowicie. Uzasadnienie potrącenia premii winno być mistrzowi doręczone na piśmie przed wypłatą.

## § 13

1. Mistrz obsługujący oddział w którym robotnicy otrzymują dodatek za pracę uciążliwą lub szkodliwą dla zdrowia otrzymują również ten dodatek w tej samej wysokości co robotnicy tego oddziału.
2. W przypadku występowania w danym oddziale różnych grup dodatków, o których mowa w pktcie 1 — mistrz otrzymuje dodatek wg najniższej grupy stosowanej dla robotników tego oddziału.

## § 14

Mistrzowie zatrudnieni na zmianie nocnej otrzymują dodatek za godziny pracowane w nocy w wysokości 10% stawki godzinowej wynikającej z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez 200.

## § 15

Mistrzowie obsługujący park maszynowy lub nadzorujący pracę oddziałów znajdujących się na różnych kondygnacjach lub w odrębnych budynkach otrzymują dodatek w wysokości 100 zł w stosunku miesięcznym.

## § 16

1. Mistrzom objętym niniejszymi zasadami nie przysługuje wynagrodzenie za czas przejmowania lub zdawania zmiany, gdyż czynności te należą do ich obowiązków, wynikających z charakteru ich pracy.
2. W przypadku zlecenia mistrzowi przez kierownictwo przedsiębiorstwa pracy w godzinach nadliczbowych, przysługuje mu wynagrodzenie za godziny nadliczbowe według ogólnie przyjętych zasad.

## § 17

W zakresie uregulowanym niniejszymi zasadami tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania mistrzów określonych w protokołach, porozumieniach i uzupełnieniach, za wyjątkiem przepisu protokołu nr 48 z dnia 21 maja 1963 r. w sprawie ryczałtów opałowych.

## § 18

Zasady niniejsze wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 1967 r.

Wszelkie wyjaśnienia i instrukcje dotyczące interpretacji niniejszych branżowych zasad wynagradzania mogą być wydawane za zgodą obu stron podpisujących te zasady.

### UZUPEŁNIENIE Nr 3

#### do branżowych zasad wynagrodzenia mistrzów tkalni właściwej

Spisane w dniu 3 czerwca 1968 r. między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego-Południe.

W związku z wprowadzeniem do eksploatacji krosien żakardowych — obie strony podpisujące Uzupelnienie — w oparciu o art. 96 Układu Zbiorowego Pracy — postanawiają stosować dla mistrzów obsługujących krosna żakardowe (mechaniczne) następujące zasady wynagradzania:

#### § 1

1. Wynagrodzenie mistrza składa się z trzech części:
  - a) miesięcznej płacy zasadniczej ustalonej zgodnie z punktem 2 § 1 niniejszego uzupełnienia,
  - b) premii określonej w § 4 pkt 3, 3.1. i 3.2. „branżowych zasad wynagradzania mistrzów”,
  - c) innych dopłat (dodatków) należnych mistrzowi tkalni właściwej a ustalonych w branżowych zasadach wynagradzania mistrzów.
2. Ustala się dla mistrzów następującą wysokość plac zasadniczych:
  - a) dla mistrzów obsługujących wyłącznie krosna żakardowe.  
Normę obsługi krosien przez jednego mistrza ustala się w wysokości 17 krosien.  
Mistrz tkalni przy obsłudze do ustalonej normy obsługi i poniżej otrzymuje płacę zasadniczą w wysokości 1.900,— zł.  
Powyżej ustalonej normy obsługi krosien płaca zasadnicza wynosi:

Ilość krosien	18—19	20—21
Płaca zasadnicza	2.100	2.300

- b) dla mistrzów obsługujących mieszany park maszynowy tj. krosna żakardowe i krosna kortowe (typu Schwabe lub Saurer 100 WT)  
Normę obsługi krosien przez jednego mistrza i wysokość plac zasadniczych ustala się zgodnie z zasadami podanymi w § 4 pkt 2 „Branżowych zasad wynagradzania mistrzów” (przyjmując krosna żakardowe i kortowe w łącznej liczbie).
- Za każde obsługujące krosno żakardowe mistrz otrzymuje dodatek w wysokości 30 zł w stosunku miesięcznym.

#### § 2

W stosunku do mistrzów obsługujących krosna żakardowe obowiązują ustalenia zawarte w §§ 8 do 16 „Branżowych zasad wynagradzania mistrzów”.

#### § 3

Uzupełnienie niniejsze wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1968 r.

Sprawa: *naliczania części zmiennej wynagrodzeń mistrzów od sumy zarobków akordowych, pomniejszonej o zapłaty za godziny postojowe.*

Nawiązując do postanowień dotyczących zasad wynagradzania mistrzów zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych i pomocniczych przedsiębiorstw, zawartych w protokołach Nr 3a i 11a z dnia 25 czerwca 1967 r. — Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego-Południe — na podstawie decyzji uzgodnionej między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego (Pismo MPL z dnia 3. XI. 1967 r. znak: ZP2-121-00-1560/67) komunikuje, że przy naliczaniu części zmiennej wynagrodzenia mistrza, uzależnionej od sumy zarobków akordowych robotników, pomniejszonej o zapłaty za godziny postojowe, należy stosować podaną niżej zasadę:

Sumę zarobków akordowych osiągniętych przez robotników nadzorowanych przez mistrza — od której uzależniona jest część zmienna wynagrodzenia (premii) danego mistrza — pomniejsza się o sumę wynagrodzeń za godziny postojowe, za wyjątkiem wynagrodzeń za godziny postojowe, wynikające z postojów całooddziałowych lub partii spowodowanych przez: awarie, braki energii, braki zaopatrzenia surowcowego.

Rozliczenie sumy wynagrodzeń za godziny postojowe robotników nadzorowanych przez poszczególnych mistrzów potwierdza kierownik danego oddziału (wydziału) lub zakładu w którym mistrz jest zatrudniony.

Dla przykładu podaje się następujące wyliczenie sumy akordowych wynagrodzeń robotników, stanowiącej podstawę naliczania części zmiennej wynagrodzenia (premii) dla danego mistrza.

1) Suma zarobków akordowych robotników	— 20.000,— zł
2) Ogólna suma wynagrodzeń robotników za godziny postojowe	— 4.000,— zł
3) w tym: za godziny postojów całooddziałowych lub partii spowodowanych przez — awarie, braki energii, braki zaopatrzenia surowcowego	— 1.000,— zł
4) Różnica wynagrodzeń za godziny postojowe, powodujące pomniejszenie sumy zarobków akordowych robotników zł 4.000—1.000 =	— 3.000,— zł
5) Suma zarobków akordowych robotników (pomniejszona o wynagrodzenie za godziny postojowe) stanowiąca podstawę naliczania części zmiennej wynagrodzenia (premii) dla danego mistrza zł 20.000—3.000	— 17.000,— zł



## PROTOKÓŁ Nr 11a/67

do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu lekkiego podpisany w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej, i Zarząd Główny Zw. Zaw. Prac. Przem. Włók., Odzież. i Skórzanego z drugiej strony podpisali w oparciu o postanowienia uchwały nr 86/67 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, protokół treści następującej:

### § 1

Postanowienia niniejszego protokołu określają zasady wynagradzania mistrzów zatrudnionych w służbach gł. mechanika i gł. energetyka.

### § 2

Wynagrodzenie miesięczne mistrzów wymienionych w § 1 składa się z:

- płacy zasadniczej,
- premii za wykonanie zadań własnych.

### § 3

1. Płace zasadnicze mistrzów o których mowa w § 1 wynoszą od 1.600 zł do 3.000 zł miesięcznie.
2. Wysokość płac zasadniczych zróżnicowana jest w zależności od:
  - kwalifikacji zawodowej i stażu pracy,
  - rodzaju obsługiwanego oddziału, warsztatu, brygady,
  - rodzaju nadzorowanych maszyn i urządzeń,
  - liczby nadzorowanych robotników.

### § 4

1. Fundusz premiiowy przeznaczony na premie za wykonanie zadań własnych ustala się w wysokości do 30% funduszu płac zasadniczych wszystkich mistrzów zatrudnionych w służbach gł. mechanika i gł. energetyka.
2. W uzasadnionych przypadkach Naczelny Dyrektor Zjednoczenia może wystąpić do Ministra Przemysłu Lekkiego z wnioskiem o zwiększenie funduszu premiiowego do 35% płac zasadniczych mistrzów.
3. Maksymalna premia indywidualna dla mistrzów może wynosić do 50% miesięcznej płacy zasadniczej.
4. Premia za jedno zadanie nie może być niższa niż 10% miesięcznej płacy zasadniczej.
5. W uzasadnionych przypadkach Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą robotniczą może zmienić ustalone na dany okres zadania.

## § 5

1. Warunkiem uzyskania przez mistrza premii w pełnej wysokości jest wykonanie wszystkich zadań własnych ustalonych na dany miesiąc co najmniej w 100%.
2. W przypadku niewykonania zadania kwota premii przypadającej za to samo zadanie ulega zmniejszeniu w następujący sposób:
  - wykonanie zadań w 100% — 100% premii za zadanie
  - wykonanie zadań w 99% — 80% premii za zadanie
  - wykonanie zadań w 98% — 60% premii za zadanie
  - wykonanie zadań w 97% — 40% premii za zadanie
  - wykonanie zadań w 96% — 20% premii za zadanieza wykonanie zadania w 95% i niżej premia za zadanie nie przysługuje. Potrąceń w poszczególnych przedziałach premii dokonuje się w ten sposób, że przy wykonaniu zadania od 95% do 100% za każdy 0,1% niewykonania zadania potrąca się 2% premii.
3. Premia winna być również zmniejszona w przypadku nienależytego wykonania danego zadania, o czym mistrz winien być powiadomiony na piśmie.
4. W innych uzasadnionych przypadkach dyrektor ma prawo potrącić mistrzowi premię częściowo lub całkowicie podając na piśmie powody takiej decyzji.

## § 6

W oparciu o postanowienia niniejszego protokołu, Naczelny Dyrektor Zjednoczenia opracuje branżowe zasady wynagradzania, uwzględniające:

- wysokość płac zasadniczych,
- przykładowe zadania które mają stanowić podstawę premiowania poszczególnych grup mistrzów.

## § 7

Mistrzowie zatrudnieni na zmianie nocnej otrzymują dodatek za godziny przepracowane w nocy w wysokości 10% zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez 200.

## § 8

Naczelny Dyrektor Zjednoczenia realizuje postanowienia niniejszego protokołu w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac. Przem. Włók., Odzież. i Skórz. w formie zarządzenia wykonawczego i branżowych zasad wynagradzania mistrzów.

## § 9

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania mistrzów określone w protokołach, porozumieniach i uzupełnieniach za wyjątkiem protokołów w sprawie ryczałtów opałowych.

## § 10

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 1967 r.

ZARZĄDZENIE Nr 72/68  
Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 5 czerwca 1968 roku

w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych centralnych i branżowych laboratoriów.

W związku z podpisaniem protokołu Nr 26 z dnia 3 czerwca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników centralnych i branżowych laboratoriów, zwanych dalej laboratoriami — zarządzam, co następuje.

§ 1

Podwyższenie wynagrodzenia pracownikom umysłowym laboratoriów powinno następować sukcesywnie, w miarę wygospodarowania środków finansowych i nie może spowodować przekroczenia planowanego funduszu płac.

§ 2

1. Do pracowników naukowo-badawczych zatrudnionych w laboratoriach przemysłowych mają zastosowanie przepisy określone w art. 39 ust. 2, 4 i 5 Ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 1. poz. 129)
2. Pracownicy naukowo-badawczy zatrudnieni w laboratoriach wynagradzani są w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 43 poz. 226)

§ 3

Do czasu ukazania się odrębnych przepisów w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach, ośrodkach względnie pracowniach techniki obliczeniowej należy pracowników tych komórek wynagradzać w oparciu o przepisy zawarte w protokole nr 73 z dnia 8 lutego 1966 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych.

§ 4

Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia — pracownikom objętym protokołem nr 26/68 nie przysługuje:

- 1) dodatek pobierany w myśl § 2 ust. 1. uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25 poz. 124),
- 2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących,

z tym, że utrata prawa do tych dodatków może nastąpić tylko w przypadku podwyższenia uposażenia zasadniczego i nie może spowodować obniżki łącznego wynagrodzenia pracownika.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1968 roku.



## PROTOKÓŁ Nr 26

podpisany w dniu 3 czerwca 1968 pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego i Zarząd Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej.

### § 1

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralnych oraz branżowych laboratoriach przemysłowych resortu przemysłu lekkiego za wyjątkiem:

- a) radców prawnych
- b) pracowników naukowo-badawczych
- c) pracowników transportu samochodowego
- d) pracowników korpusu technicznego ochrony ppoż.
- e) pracowników przyzakładowych placówek kulturalno-oświatowych
- f) pracowników zakładowych bibliotek związkowych
- g) pracowników Centralnego Laboratorium Przemysłu Bawełnianego których płace regulowane są odrębnymi przepisami.

### § 2

1. Protokół niniejszy obejmuje:
  - wykaz stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego pracowników umysłowych laboratoriów (za wyjątkiem pracowników magazynów) — zał. nr 1.
  - tabelę płac i zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach laboratoriów oraz ramowe zasady kwalifikowania magazynów — załącznik nr 2 i 2a.
  - wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych — zał. nr 3.
2. Zaszeregowania Laboratorium do jednej z trzech kategorii płac określonych w załączniku nr 1, dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego na wniosek dyrektora właściwego zjednoczenia.

### § 3

W uzasadnionych przypadkach dyrektor Laboratorium za zgodą dyrektora właściwego zjednoczenia może zwolnić pracowników umysłowych, o których mowa w § 1 od wymagań kwalifikacyjnych określonych w załącznikach nr 1 i 2, jeżeli pracownik ten wykonywał dotychczas prace odpowiadające temu stanowisku oraz wyróżnia się zdolnościami i wynikami pracy. Dotyczy to wyłącznie pracowników o długoletnim stażu pracy, zatrudnionych przed wejściem w życie postanowień niniejszego protokołu.

### § 4

1. Pracownikom zajmującym kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu Uchwały nr 394 R. M, z dnia 17 września 1959 r. przysługuje prawo do wynagrodzenia za prace poza normalnymi godzinami pracy (za wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach gdy pra-

cownik na polecenie zwierzchnika wykonywał pracę w niedziele i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy, wykonywał pracę nie należącą do jego czynności.

2. Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych zawiera załącznik nr 3 do niniejszego protokołu.

#### § 5

Zasady premiowania pracowników umysłowych, o których mowa w § 1 określa protokół nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. z późniejszymi zmianami.

#### § 6

Utrzymuje się w mocy zasady wynagradzania i premiowania maszynistek w halach maszyn.

#### § 7

Pracownicy fizyczni oraz mistrzowie zatrudnieni w centralnych i branżowych laboratoriach wynagradzani są wg zasad obowiązujących w danej branży.

#### § 8

Traci moc obowiązującą załącznik nr 3a do protokołu nr 24 z dnia 29. II. 1960 r.

#### § 9

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1968 roku.

Załącznik nr 2a  
do protokołu nr 26  
z dnia 3 czerwca 1968 r.

#### *Ramowe kryteria kwalifikowania magazynów do poszczególnych kategorii plac*

1. Podstawę do zaliczania magazynów do poszczególnych kategorii stanowi ilość punktów wyliczona zgodnie z ust. 2—4.
2. Magazyny, które w wyniku podsumowania punktów wg zasad ust. 3. uzyskują:

— powyżej 80 punktów	— zalicza się do kat. I
— powyżej 50 do 80 punktów	— zalicza się do kat. II
— poniżej 50 punktów	— zalicza się do kat. III

3. Punkty ustala się wg następujących zasad:

- a) z tytułu obrotów rocznych,
  - przy obrotach pow. 60 mln zł 50 punktów
  - przy obrotach pow. 30—60 mln zł 30 punktów
  - przy obrotach poniżej 30 mln zł 10 punktów

Jako „obrót” przyjmuje się:

— w magazynach zaopatrzenia — sumę wartości przychodów i rozchodów bez zwrotów materiałowych nie wykorzystywanych w produkcji

— w magazynach zbytu — wartość rozchodu (sprzedaży) wyrobów,

b) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji asortymentów magazynowych wg stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:

— przy powyżej 1.500 pozycji — 40 punktów

— przy powyżej 1.000—1.500 pozycji — 30 punktów

— przy powyżej 500—1.000 pozycji — 20 punktów

— przy poniżej 500 pozycji — 10 punktów

c) z tytułu odpowiedzialności materialnej:

— indywidualnej — 20 punktów

— zespołowej — 10 punktów

4. Za towary szkodliwe i niebezpieczne dyrektor może zwiększyć ogólną liczbę punktów o 10. Wykaz tych towarów ustali Zjednoczenie.

5. Zjednoczenie może opracować szczegółowe kryteria kwalifikowania magazynów.



Załącznik nr 2  
do protokołu nr 26  
z dnia 3 czerwca 1968 r.

TABELA PŁAC  
PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W MAGAZYNACH  
LABORATORIUM

Lp.	Stanowisko	Kategoria laboratorium			Kwalifikacje i staż pracy
		I	II	III	
		Kategoria magazynu			
		I	II	III	
1	2	3	4	5	6
1.	Kierownik magazynu	1800-2800	1700-2600	1600-2500	1. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat pracy zawodowej 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (x) i 4 lata pracy zawodowej.
2.	St. magazynier	1600-2500	1600-2500	—	1. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 6 lat pracy zawodowej 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (x) i 3 lata pracy zawodowej
3.	Magazynier	1200-2200	1200-2200	1200-2200	1. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 4 lata pracy zawodowej 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (x) i 2 lata pracy zawodowej

Postanowienia uzupełniające:

1 Wynagrodzenie pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach laboratorium jest uzależnione od kategorii magazynu.

2. Ramowe kryteria kwalifikowania magazynów do poszczególnych grup zawiera załącznik nr 2a do protokołu nr 26 z dnia 3 czerwca 1968 r.
3. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w magazynach laboratorium przysługuje premia na zasadach określonych protokołem nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w wysokości przewidzianej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w ruchu.
4. (x) Pod określeniem kursu specjalistycznego należy rozumieć, że „uprawnienia” w zakresie kursu specjalistycznego daje wyłącznie kurs gospodarki magazynowej PTE-Katowice, posiadający program zatwierdzony przez Radę Naukową, działającą z inicjatywy i w porozumieniu z Radą Gospodarki Materiałowej.

Załącznik nr 3  
do protokołu nr 26  
z dnia 3 czerwca 1968 r.

*Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych*

1. Za kierownicze i samodzielne uważa się następujące stanowiska pracy:
  - 1) dyrektor
  - 2) z-ca dyrektora, gł. ekonomista
  - 3) główny księgowy
  - 4) główny inżynier d/s techniczno-produkcyjnych
  - 5) główni specjaliści technolog, konstruktor, mechanik i inni,
  - 6) kierownik zakładu, oddziału, wydziału, pracowni oraz ich zastępcy,
  - 7) kierownik działu oraz jego zastępcę
  - 8) z-ca gł. księgowego, asystent dyrektora
  - 9) radca prawny, samodzielny referent prawny
  - 10) kierownik sekcji
  - 11) st. mistrz, mistrz
  - 12) kierownik zespołu magazynów, kierownik magazynu, st. magazynier i magazynier
  - 13) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej laboratorium jako samodzielne stanowiska pracy,
  - 14) pracownik, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo — po upływie trzech miesięcy zastępstwa,
  - 15) pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach wymienionych w punktach od 1 do 12 w okresie pełnienia tych obowiązków
  - 16) pracownik, który w związku z rodzajem wykonywanej pracy przebywa przez znaczną część czasu poza zakładem pracy, w skutek czego czas jego pracy nie może być kontrolowany.
2. Postanowienia o nieotrzymywaniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy dotyczą mistrzów i magazynierów tylko w zakresie prac związanych z:
  - przyjęciem lub przekazywaniem zmiany roboczej
  - przygotowaniem do otwarcia lub zamknięcia magazynu.
 Godziny nadliczbowe przepracowane przez tych pracowników z innego tytułu opłacane są według ogólnie obowiązujących przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w ust. 1. poz. 4 do 17 przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni nie otrzymują innego wolnego dnia pracy.

TABELA

stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego pracowników umysłowych  
zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach podległych resortowi  
przemysłu lekkiego

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie W — wyższe Śr. — średnie t — techniczne e — ekonomiczne prawn. — praw- nicze	Staż pracy		Kategorie płac			Uwagi
			Ogół- tem	w tym na sta- now. kie- rown.	I	II	III	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Dyrektor	W	10	5	3.700—5.000	3.400—4.600	3.000—4.200	
2	Z-ca Dyrektora							
	— technologii	W-t	8	4				
	— techniki	W-t	8	4				
	— wzornictwa	W-t	8	4				
	— techn.-produkcyjnych (gł. inż.)	W-t	8	4				
	— ekonomicznych (gł. ekonomista)	W-e	8	4	3.500—4.500	3.100—4.200	2.800—3.900	
3	Z-ca dyrektora d/s admi- nistracyjnych	W-e, praw.	8	4				
	Główny księgowy	W-e	8	4	2.800—4.100	2.500—3.800	2.300—3.500	
4	Główny specjalista							
	— technolog	W-t	7	—				
	— konstruktor	W-t	7	—				

Gł. konstruktora obowiązuje w ra-  
mach 7-letniej praktyki związanej  
z konstrukcją maszyn i urządzeń



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	— kolorysta-plastyk — inni gl. specjaliści	W-t, plast. W	7 7	— —	2.800—4.000	2.500—3.700	2.300—3.400	
5	Kierownik zakładu pro- dukcji doświadcz.	W-t	8	4	2.800—4.000	2.500—3.700	2.300—3.500	
6	Kierownik pracowni (la- boratorium) Z-ca Kierownika Zakładu Doświadczalnego	W-t, W-c W-t	6 6	4 4	2.300—3.500	2.100—3.200	1.800—3.000	
7	Kierownik działu techn.- -produkcyjnego	W-t, Sr-t	6 10	3 6				
	Kierownik działu ekonomicznego	W-e Sr-e	6 10	3 6				
	Kierownik ośrodka informacji techniczno-ekono- micznej	W-t, W-e Sr-t, Sr-e	6 10	3 6				
	Z-ca głównego księgowego	W-e Sr-e	6 10	3 6				
	Asystent dyrektora	W Sr	6 10	— —	2.000—3.400	1.900—3.100	1.800—3.000	
8	Kierownik zespołu (sekcji) analityczno- -badawczej Z-ca kierownika pracowni Specjalista — — st technolog	W-t, W-e Sr-t, Sr-e W-t, W-e Sr-t, Sr-e W-t Sr-t	4 8 4 8 4 8	— — — — — —				St. konstruk- tora obowiąz- ują w ra- mach 4-let-

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	— st. konstruktor	W-t Śr-t	4 8	— —				niej praktyki 2 lata praktyki związanej z konstrukcją maszyn i ur- ządzeń (w ramach 8- letniej prak- tyki 4 lata praktyki w za- kresie kon- strukcji ma- szyn i urzą- dzeń)
	— st. kolorysta-plastyk	W-t, plast. Śr-t, plast.	4 8	— —				
	— st. manipulant	W-t Śr-t	4 8	— —				
	— inni specjaliści	W Śr-t	4 8	— —				
					1.800—3.200	1.700—3.000	1.600—2.800	
9	Z-ca kierownika działu technicznego	W-t Śr-t	4 8	— —				
	Z-ca kierownika działu ekonomicznego	W-e Śr-e	4 8	— —	1.900—3.100	1.800—2.800	1.700—2.800	
10	St. rewident (samodzielny)	W-e Śr-e	6 10	— —	2.800—3.200	1.960—2.900	1.800—2.700	W ramach stażu co naj- mniej 3 lata pracy w re- wizji finanso- wej
11	St. referent techniczny (st. inżynier)	W-t Śr-t	3 6	— —				
	St. referent ekonomiczny	W-e Śr-e	3 6	— —				
	St. asystent laboratorium	W-t Śr-t	3 6	— —				
	St. desenantor	W-t Śr-t	3 6	— —				
	St. projektant-plastyk	W-t, W-plast. Śr-t, Śr-plast.	3 6	— —				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	St. dokumentalista- -tłumacz	W	3	—				
	Technolog	W-t	3	—				
	Konstruktor	Sr-t	6	—				
	Manipulant	Sr-t	3	—				
		W-t,	3	—				
		Sr-t	6	—				
	Kolorysta-plastyk	W-t, W-plast	3	—				
		Sr-t, Sr-plast.	6	—				
	St. księgow., st. ref. ekonom. rewident	W-e	3	—				
		Sr-e	6	—				
	Psycholog	W	1	—				
	Socjolog	W	1	—	1.800—2.800	1.700—2.800	1.600—2.500	

12	Kierownik sekcji zarobkowej	W-e	2	—				
		Sr-e	4	—				
	St. technik	W-t	2	—				
		Sr-t	4	—				
	St. planista	W-t, W-e	2	—				
		Sr-t, Sr-e	4	—				
	Asystent Laboratorium	W-t	2	—				
		Sr-t	4	—				
	Desenator	W-t	2	—				
		Sr-t	4	—				
	Projektant-plastyk	W-t	2	—				
		Sr-t	4	—				
	Inspektor BHP, szkolenia zawodowego itp	W-t	2	—				
		Sr-t	4	—				
		W-t	2	—				
	Referent techniczny	Sr-t	4	—				
		W-e	2	—				
	Referent ekonomiczny	Sr-e	4	—				
		W-t	2	—				
	Mechanik precyzyjny	Sr-t	4	—				



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Księgowy-referent ekonomiczny	W-e Śr-e	2 4	— —				
	Kasjer	W-e Śr-e	2 4	— —	1.200—2.400	1.200—2.300	1.200—2.200	
13	Kierownik działu administracyjnego	W Śr	2 4	— —				
	Kierownik działu kadr	W Śr	2 4	— —				
	Bibliotekarz-dokumenta- lista	W-t Śr	2 4	— —	1.500—2.300	1.400—2.100	1.300—2.000	
14	Technik	Śr	2	—				
	Planista	Śr	2	—				
	Rysownik wzorów technicznych	Śr	2	—				
	Księgowy	Śr	2	—	1.100—1.900	1.100—1.900	1.100—1.900	
15	St. referent	Śr	2	—				
	St. rachmistrz	Śr	2	—				
	St. laborant	Śr	2	—				
	Dokumentalista-informa- tor	Śr	2	—	1.000—1.800	1.000—1.800	1.000—1.800	
16	Archiwista	Śr	—	—				
	Chronometrażysta	Śr	—	—				
	Fakturzysta	Śr	—	—				
	Kartotekarz	Śr	—	—				
	Kierownik hali maszyn	Śr	—	—				
	Kreślarz	Śr	—	—				
	Laborant	Śr	—	—				
	Rachmistrz	Śr	—	—				
	Referent	Śr	—	—				

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Sekretarka	Sr	—	—	1.000—1.500	1.000—1.500	1.000—1.500	
17	St. stenotypistka	Stenografowie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu			1 700—2.100	1 700—2.100	1 700—2.100	
18	St. maszynistka poza halą maszyn	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę			1.400—1.900	1.400—1.900	1.400—1.900	
19	Maszynistka poza halą maszyn	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę						
	St. stenotypistka	Stenografowie z szybkością						
	Telefonistka	ponad 280 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu Obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości co najmniej 1 obcego języka			1.000—1.500	1.000—1.500	1.000—1.500	
20	Telefonistka	Obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 25 numerów czynnych						
	Mł. stenotypistka — po kursie							
	Mł. maszynistka — po kursie — poza halą maszyn							
	Obsługa radiowęzła				1.000—1.300	1.000—1.300	1.000—1.300	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	
21.	Telefonistka	Obsługa centrali telefonicznej posiadającej do 25 numerów czynnych							
	Pomocnik biurowy				900—1.000	900—1.000	900—1.000		
22	Maszynistka w hali maszyn				750	750	750		

## Uwagi:

- 1) W centralnych i branżowych laboratoriach może być utworzone stanowisko Z-cy Dyrektora d/s naukowo-badawczych z tym, że na stanowisko to powinien być powołany pracownik naukowo-badawczy.
- 2) Przez wykształcenie W-t, W-e (Wyższe techniczne, Wyższe ekonomiczne) Śr-t, Śr-e (Średnie techniczne, Średnie — ekonomiczne) względnie W (Wyższe) Śr (Średnie) uważa się wykształcenie o specjalności odpowiadającej kierunkowi wymaganiem na zajmowanym stanowisku.



## ZARZĄDZENIE Nr 76/67

Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 21 lipca 1967 r.

**Dotyczy: wynagradzania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.**

W związku z protokołem Nr 15/67 w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych, podpisanym w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam co następuje:

### § 1

Przeszeregowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których przewidziano w tabeli płac stanowiącej zał. nr 1 do protokołu nr 15/67 wynagrodzenia wyżej od dotychczas obowiązujących, powinny następować sukcesywnie, w miarę wygospodarowania środków finansowych i nie mogą spowodować przekroczenia planowanego funduszu płac.

### § 2

1. Do czasu ukazania się odrębnego protokołu w sprawie wynagradzania pracowników laboratoriów przemysłowych, w jednostkach tych obowiązują następujące tabele płac:
  - a) w centralnych laboratoriach przemysłowych, w których obowiązują zasady placowe stosowane w przedsiębiorstwach przemysłowych — tabela płac pracowników umysłowych stanowiąca zał. nr 1 do protokołu nr 15/67 z dnia 24 czerwca 1967 r.
  - b) w branżowych laboratoriach — tabela płac pracowników umysłowych dla laboratoriów branżowych w resorcie przemysłu lekkiego stanowiąca zał. nr 3a do protokołu nr 24 w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych z dnia 29. IX. 1960 r.
2. Postanowienia punktu 1b nie dotyczą pracowników laboratoriów branżowych zatrudnionych na stanowiskach analogicznych do stanowisk występujących w przedsiębiorstwach produkcyjnych dla których w myśl protokołu nr 15/67 przewidziano uposażenia wyższe od dotychczasowych.

Dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach wykazanych w pozycjach nr nr 9, 10, 22, 23 od 29 do 32 i od 34 do 40 zał. nr 3a do prot. nr 24/60. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w pozycjach wyżej podanych obowiązują wynagrodzenia zasadnicze wg tabeli płac stanowiącej zał. nr 1 do prot. nr 15/67.

### § 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1. VIII. 1967 r.

## PROTOKOŁ Nr 15/67

podpisany w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych resortu przemysłu lekkiego, za wyjątkiem:

- a) mistrzów,
  - b) radców prawnych,
  - c) pracowników stacji licząco-analitycznych,
  - d) pracowników transportu samochodowego,
  - e) pracowników korpusu technicznego o/ppoż. i straży przem.,
  - f) pracowników zakładowych bibliotek związkowych,
  - g) pracowników przyzakładowych placówek kulturalno-oświatowych,
  - h) pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych,
  - i) pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych,
- których płace regulowane są odrębnymi protokołami wprowadzonymi do Układu Zbiorowego Pracy.

### § 2

Protokół niniejszy obejmuje:

- wykaz stanowisk i tabelę miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych (oprócz pracowników umysłowych magazynów) — zał. nr 1.
- tabelę płac i zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych oraz ramowe zasady kwalifikowania magazynów — załączniki nr nr 2 i 2a.
- taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych — zał. nr 3.
- wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych — zał. nr 4.

### § 3

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może zwolnić pracownika umysłowego od wymogów kwalifikacyjnych określonych w zał. nr 3 do niniejszego protokołu. Dotyczy to wyłącznie pracowników o długoletnim stażu pracy, wywiązujących się bez zarzutu z nałożonych obowiązków i zatrudnionych w zakładzie przed wejściem w życie postanowień niniejszego protokołu.

### § 4

Pracownikom zajmującym kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu Uchwały Nr 394 RM z dnia 17 września 1959 r. (Mon. Pol. nr 84 poz. 444), przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach,

gdy pracownik na polecenie zwierzchnika wykonał 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.

#### § 5

Zasady premiowania pracowników umysłowych, o których mowa w § 1 określone są protokołami nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. z późniejszymi zmianami.

#### § 6

1. Utrzymuje się w mocy postanowienia protokołu z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie polepszenia warunków pracy robotników i pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Art. Techn. i Galanteryjnych.
2. Utrzymuje się w mocy zasady premiowania obejmujące maszynistki w halach maszyn.

#### § 7

Tracą moc obowiązującą protokoły dodatkowe do UZP nr nr 24/60 r., 32/61 r., 34/61 r., 35/61 r., 36/61 r., 40/62 r., 41/62 r., 45/63 r., 54/63 r. dotyczące zasad wynagradzania niektórych grup pracowników umysłowych.

#### § 8

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1967 roku.



**TABELA PŁAC**  
*pracowników umysłowych — magazynów*

Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstw					
	I-S	II-S	I	II	III	IV
	kategoria magazynu			kategoria magazynu		
	I	II	III	I	II	III
Kierownik magazynu	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1700—2600	1600—2500	1500—2400
St. magazynier	1600—2500	1600—2500	—	1500—2400	1500—2400	—
Magazynier	1200—2200	1200—2200	1200—2200	1200—2100	1200—2100	1200—2100

**Postanowienia uzupełniające**

1. Wynagrodzenie pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych uzależnione jest od kategorii magazynu, w którym są zatrudnieni.
2. Ramowe kryteria kwalifikowania magazynów do poszczególnych grup zawiera załącznik Nr 2a do Protokołu Nr 15/67.
3. Kierownicy zespołów magazynów mogą być wynagradzani jak kierownicy działów techniczno-ekonomicznych jeżeli:
  - stanowiska te są przewidziane w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstw,
  - zakres i charakter ich pracy wymaga analogicznych kwalifikacji.
  - pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach posiadają faktycznie te kwalifikacje.
4. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych przysługuje premia na zasadach określonych protokołem nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w wysokości przewidzianej dla pracowników inżynierjno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w ruchu.

**RAMOWE KRYTERIA KWALIFIKOWANIA MAGAZYNÓW  
DO POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII PŁAC**

1. Podstawą do zaliczania magazynów do poszczególnych kategorii stanowi ilość punktów wyliczona zgodnie z ust. 2—4.
2. Magazyny, które w wyniku podsumowania punktów w/g zasad ust. 3 uzyskują:

- powyżej 80 punktów — zalicza się do kat. I
- powyżej 50 do 80 pkt. — zalicza się do kat. II
- poniżej 50 pkt. — zalicza się do kat. III

3. Punkty ustala się wg następujących zasad:

a) z tytułu obrotów rocznych

- przy obrotach pow. 60 mln zł 50 punktów
- przy obrotach pow. 30—60 mln zł 30 punktów
- przy obrotach poniżej 30 mln zł 10 punktów

Jako „obróć” przyjmuje się:

- w magazynach zaopatrzenia — sumę wartości przychodów i rozchodów bez zwrotów materiałowych niewykorzystanych w produkcji,
- w magazynach zbytu — wartość rozchodu (sprzedaży) wyrobów.

b) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji (asortymentów) magazynowych w/g stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:

- przy powyżej 1500 pozycji — 40 punktów
- przy powyżej 1000—1500 — 30 punktów
- przy powyżej 500—1000 — 20 punktów
- przy poniżej 500 pozycji — 10 punktów

c) z tytułu odpowiedzialności materialnej:

- indywidualnej — 20 punktów
- zespołowej — 10 punktów

4. Za towary szkodliwe i niebezpieczne dyrektor może zwiększyć ogólną liczbę punktów o 10. Wykaz tych towarów ustali zjednoczenie.
5. Szczegółowe kryteria kwalifikowania magazynów do odpowiedniej kategorii mogą być opracowane przez zjednoczenia.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW UMYŚLOWYCH

Lp.	Stanowisko	Wymogi kwalifikacyjne i staż pracy
1	2	3
1.	Naczelnny Inżynier Gł. Inżynier Ruchu	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki zawodowej.
2.	Główny Ekonomista  Kierownik Działu Ekonomicznego pełniący funkcję Gł. Ekonomisty  Główny Księgowy pełniący funkcję gł. ekonomisty Kierownik Działu Adm.-Handl. pełniący funkcję Gł. Ekonomisty	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe i 7 lat praktyki w służbie ekonomiczno-finansowej  2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie i 10 lat praktyki w służbie ekonomiczno-finansowej.
3.	Zastępca Dyrektora d/s Administracyjnych  Główny Księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe i 4 lata pracy zawodowej (w sł. ekonom. w księgowości)  2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego i 5 lat praktyki w danej specjalności (w sł. ekonom. w księgowości)  3) Średnie wykształcenie ogólne lub ekonomiczne i 8 lat praktyki w danej specjalności (w służbie ekonomicznej lub w księgowości)
4.	Gł. Technolog Gł. Mechanik Gł. Energetyk Gł. Konstruktor Inni gł. specjalści*)	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w danej specjalności (gł. konstruktora obowiązujące w ramach 5 lat praktyki — 2 lata praktyki związanej z konstrukcją maszyn
5.	Kierownik Zakładu  Kierownik Wydziału Produkcyjnego lub Pomocniczego	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki zawodowej w danej specjalności.
6.	Kierownik Oddziału Produkcyjnego lub Pomocniczego	1) Wyższe wykształcenie techniczne określonej specjalności i 3 lata praktyki na stanowisku technicznym



Lp.	Stanowisko	Wymogi kwalifikacyjne i staż pracy
1	2	3
	St. Konstruktor St technolog*) St. projektant-plastyk*)	St. Konstruktora obowiązuje w ramach 3 lat praktyki — 1 rok praktyki związanej z konstrukcją maszyn i urządzeń.
7.	Mechanik-Energetyk Wydziałowy	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w danej specjalności.
	Kierownik Działu Technicznego	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności.
	Manipulant Dyspozytor zmianowy	2) Średnie wykształcenie zawodowo-techniczne i 7 lat praktyki w danej specjalności.
	Z-ca Kierownika Działu Technicznego Kierownik Laboratorium Przedsiębiorstwa Kierownik Komórki Wzorcującej Kierownik Laboratorium	
8.	Odczytawczy i Zespołowy	
9.	Kierownik Działu Ekonomicznego	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe 1) i 3 lata praktyki w zawodzie danej specjalności
	Kierownik Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego Z-ca Gł. Księgowego	2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego i 4 lata praktyki w zawodzie danej specjalności
	Z-ca Kierownika Działu Ekonomicznego Z-ca Kierownika Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego	3) Średnie wykształcenie ogólne lub zawodowe i 7 lat praktyki w danej specjalności
	Kierownik Sekcji	
10.	Mistrz salowy St. mistrz	1) Średnie wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w zawodzie 2) Uprawnienia mistrzowskie i 7 lat praktyki w zawodzie
11.	St Referent techn.  St. Inspektor BHP	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki na stanowisku technicznym,

Lp.	Stanowisko	Wymogi kwalifikacyjne i staż pracy
1	2	3
	St. Inspektor Normowania Pracy St. Normalizator  Desenator Konstruktor Kolorysta*) Technolog*)	2) Średnie wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki na stanowisku technicznym w danej specjalności
12.	St. Referent Ekonomiczny  St Referent Szkolenia Zawodowego  St Księgowy St. Kalkulator	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe i 3 lata praktyki w zawodzie 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu Lekkiego i 4 lata praktyki w zawodzie 3) Średnie wykształcenie ogólne lub inne i 7 lat praktyki w zawodzie
13.	Psycholog przemysłowy  Socjolog przemysłowy	1) Wyższe wykształcenie określonej specjalności 2) Średnie wykształcenie ogólne lub pedagogiczne i 7 lat praktyki zawodowej
14.	Projektant plastyk Referent Techniczny  Referent Ekonomiczny	1) Wyższe wykształcenie techniczne lub inne wyższe i 1 rok praktyki w zawodzie 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu Lekkiego i 2 lata praktyki w zawodzie. 3) Średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w zawodzie.
15.	T O P L	Średnie wykształcenie i stopień wojskowy, oficer lub podoficer rezerwy. Przeszkolenie w Centralnym Ośrodku Wyszkozenia Kom. Gł. TOPL.
16.	St. Technik St. Planista wdr. Techn. Inspektor BHP Normalizator Kontroler KT St. Asystent Laborant.	1) Średnie techniczne i 4 lata praktyki. Ukończone co najmniej 8 klas szkoły podstawowej i 10 lat praktyki w zawodzie danej specjalności.
17.	St. Planista w Dziale Ekonomicznym	1) Studium Zaoczne Ekonomiki Przemysłu Lekkiego i 2 lata praktyki w zawodzie.

Lp.	Stanowisko	Wymogi kwalifikacyjne i staż pracy
1	2	3
	Inspektor Szkolenia Zawodowego Kierownik Sekcji Zarobkowej Księgowy Ekonomista Kasjer Kierownik Biura Wyzd. Kalkulator Kierownik Działu Adm	2) Średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w zawodzie. 3) Ukończenie conajmniej 8 klas szkoły podstawowej i 8 lat pracy w zawodzie
18.	Technik Księgowy-kontysta Planista St. Referent Referent St. Rachmistrz Kreślarz Chronometrażysta Kartotekarz Fakturzysta Archiwista Sekretarka Obsługa radiowęzła	1) Średnie wykształcenie 2) Ukończenie 8 klas szkoły podstawowej i 4 lata praktyki przy prostych czynnościach biurowych
19.	Kierownik magazynu	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat pracy zawodowej. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (*) i 4 lata pracy zawodowej
20.	St. magazynier	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 6 lat pracy zawodowej. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (*) i 3 lata pracy zawodowej.
21.	Magazynier	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 4 lata pracy zawodowej. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (*) i 3 lata pracy zawodowej.
22.)	St. Instruktor szkolenia w szkole przyzakładowej	1) Wyższe wykształcenie techniczne lub inne wyższe, rok pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny.



Lp.	Stanowisko	Wymogi kwalifikacyjne i staż pracy
1	2	3
		2) Średnie wykształcenie pedagogiczne (SN) 5 lat pracy zawodowej. 3) Średnie wykształcenie techniczne lub inne średnie, 5 lat pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny.
23.)	Instruktor szkolenia w szkole przyzakładowej  St. rewident na samodzielnym stanowisku pracy wyodrębnionym w schemacie rewidentów	1) Wyższe wykształcenie techniczne lub inne wyższe, rok pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny. 2) Średnie wykształcenie pedagogiczne (SN) 4 lata pracy zawodowej. 3) Średnie wykształcenie techniczne lub inne średnie, 5 lat pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny.
24.)	St. rewident kierujący pracą zespołu rewidentów.  St. rewident na samodzielnym stanowisku pracy wyodrębnionym w schemacie rewidentów	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe, 3 lata pracy w rewizji finansowo-księgowej. 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 4 lata praktyki w zawodzie — w tym 3 lata pracy w rewizji finansowo-księgowej. 3) Średnie wykształcenie ogólne lub inne zawodowe, 7 lat praktyki w zawodzie — w tym co najmniej 3 lata w rewizji finansowo-księgowej.
25.)	St. rewident w zespole rewidentów	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, 3 lata praktyki w zawodzie — w tym 2 lata pracy w rewizji finansowo-księgowej. 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 4 lata praktyki w zawodzie, w tym 2 lata pracy w rewizji finansowo-księgowej 3) Średnie wykształcenie ogólne lub inne, 7 lat praktyki w zawodzie — w tym co najmniej 2 lata pracy w rewizji finansowo-księgowej.
26.)	Rewident zatrudniony w zespole rewidentów	1) Wyższe wykształcenie techniczne lub inne wyższe, rok praktyki w zawodzie. 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 2 lata praktyki w zawodzie 3) Średnie wykształcenie ogólne lub inne średnie, 6 lat praktyki w zawodzie.

\*) Uwaga: Zmiany wynikające z zał. nr 2 do Protokołu nr 15a/69 z 18. III, 1969 r.

## Objaśnienia

1. Przez wykształcenie „inne wyższe” względnie „inne średnie” rozumie się wykształcenie dające zakres wiadomości i umiejętności wymaganych od pracowników na danym stanowisku.
2. Przez wykształcenie wyższe rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni odpowiedniego zawodu.
3. Przez średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej.
4. Nieukończone wykształcenie wyższe lub średnie nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.
5. Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.
6. Pod praktyką na stanowisku technicznym rozumie się wykonywanie prac wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.
7. (x) Pod określeniem kurs specjalistyczny należy rozumieć, że „uprawnienia w zakresie kursu specjalistycznego daje wyłącznie kurs gospodarki magazynowej PTE — Katowice, posiadający program zatwierdzony przez Radę Naukową, działającą z inicjatywy i w porozumieniu z Radą Gospodarki Materialnej”.

Załącznik Nr 4  
do Protokołu Nr 15/67  
z dnia 24 czerwca 1967 roku

## WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH I SAMODZIELNYCH

1. Za kierownicze i samodzielne uważa się następujące stanowisko pracy:
  - 1) dyrektor,
  - 2) z-ca dyrektora,
  - 3) główny księgowy,
  - 4) szef produkcji,
  - 5) główny: technolog, mechanik, konstruktor oraz inni główni specjaliści,
  - 6) dyspozytor zmianowy,
  - 7) kierownik zakładu, wydziału, oddziału oraz ich zastępcy,
  - 8) kierownik laboratorium oraz jego zastępca,
  - 9) kierownik działu oraz jego zastępca,
  - 10) radca prawny, samodzielny referent prawny,
  - 11) kierownik sekcji, z-ca gł. księgowego, st. rewident kierujący pracą zespołu rewidentów, st. rewident na samodzielnym stanowisku pracy wyodrębnionym w schemacie organizacyjnym<sup>\*)</sup>,
  - 12) mistrz salowy, starszy mistrz,
  - 13) kierownik zespołu magazynów, kierownik magazynu, st. magazynier i magazynier,
  - 14) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, jako samodzielne stanowiska pracy,

<sup>\*)</sup> Uwaga: zmiana wynikająca z zał. nr 3 do Prot. nr 15a/69 z 18. III. 1969 r.

- 15) pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach wymienionych w punktach od 1 do 13 w okresie pełnienia tych obowiązków,
  - 16) pracownik, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo — po upływie trzech miesięcy zastępstwa,
  - 17) pracownik, który w związku z rodzajem wykonywanej pracy — przez znaczną część czasu przebywa poza zakładem, wskutek czego czas jego pracy nie może być kontrolowany.
2. Postanowienia o nieotrzymywaniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy dotyczą tylko mistrzów i magazynierów — w ograniczonym czasie, tj. w zakresie prac związanych z:  
— przejęciem lub przekazaniem zmiany roboczej  
— przygotowaniem do otwarcia lub zamknięcia magazynu.  
Godziny nadliczbowe przepracowane przez tych pracowników z innego tytułu, opłacane są według ogólnie obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Pracownicy techniczni, zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, w przypadku 8 godzin pracy w sobotę, mają prawo do wynagrodzenia za 2 godziny nadliczbowe wg ogólnie obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w ust. 1 poz. 4 do 17 przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni nie otrzymują innego wolnego dnia pracy.



Załącznik nr 1 do Protokołu nr 15/67  
w sprawie zasad wynagradzania pra-  
cowników umysłowych zatrudnio-  
nych w przedsiębiorstwach przemy-  
słowych.

WYKAZ STANOWISK — ORAZ TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC ZASADNI-  
CZYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘ-  
BIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH PODLEGLYCH RESORTOWI PRZEMYSŁU  
LEKKIEGO.

Lp.	Stanowisko	kategoria przedsiębiorstwa					
		I-S	II-S	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Dyrektor	3700—5000	3400—4600	3000—4200	2600—3800	2300—3400	2000—2900
2.	Z-ca Dyr. d/s Techn.-Produkc. (Nacz. Inż.)	3500—4500	3100—4200	2800—3900	2500—3500	2200—3200	2000—2800
3.	Z-ca Dyr. d/s Ekonomicznych — Główny Ekonomista	3500—4500	3100—4200	2800—3900	—	—	—
4.	Pełniący funkcję Gł. Ekonom. — Z-ca Dyr. d/s Administr.- Handlowych*) — Główny Księgowy — Kierownik Działu Ekonom.	3500—4500	3100—4200	2800—3900	2500—3500	2200—3200	2000—2800
5.	Z-ca Dyr. d/s Technicznych — Główny Inż. Ruchu	3100—4300	2800—4000	2500—3700	2300—3400	2000—3100	1900—2800
6.	Z-ca Dyr. d/s Adm., Handl. — Gł. Księgowy	2800—4100	2500—3800	2300—3500	2100—3300	1900—2900	1700—2700

1	2	3	4	5	6	7	8
7.	Główny Technolog — Szef Produkcji Główny Mechanik Główny Energetyk Główny Konstruktor Inni główni specjaliści*)	2800—4000	2500—3700	2300—3400	2100—3200	1800—2800	1600—2600
8.	Kierownik Zakładu Kierownik Wydziału Produkc. lub pomocniczego	2700—3900	2500—3600	2300—3300	2100—3100	1800—2800	1600—2600
9.	Kierownik Oddz. Produkc. lub pomocniczego	2300—3500	2100—3200	2000—3000	1800—2800	1600—2500	1500—2400
10.	Kierownik Działu Techniczn. Kierownik Działu Ekonom. Kierownik Działu Kadry i Szko- lenia Zawodowego	2000—3400	1900—3100	1800—2800	1700—2600	1500—2400	1500—2400
11.	Z-ca Głównego Księgowego	2000—3400	1900—3100	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1500—2400
12.	Kierownik Laboratorium Przedsiębiorstwa Kierownik komórki Wzor- cującej	1900—3300	1800—3100	1800—2900	1800—2600	1500—2500	1500—2500
13.	Dyspozytor zmianowy	1900—3300	1800—3100	1800—2900	1700—2600	1500—2300	1300—2000
14.	Manipulant	1900—3300	1800—3100	1800—2900	1700—2600	1500—2500	1300—2000
15.	St. Technolog*) Mechanik-Energetyk Wydz., St. Konstruktor St. Projektant-Plastyk*)	1800—3200	1700—3000	1600—2800	1500—2600	1400—2400	1300—2400

1	2	3	4	5	6	7	8
16.	Z-ca Kierownika Działu Technicznego Z-ca Kierownika Działu Ekonomicznego Z-ca Kierownika Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego Kierownik Sekcji	1900—3100	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1500—2400	—
17.	Mistrz salowy St. mistrz	1600—3000	1600—2800	1600—2700	1500—2600	1400—2500	1400—2400
18.	Kierownik Laboratorium Odzieżowego	1700—2900	1600—2700	1600—2500	1600—2400	—	—
19.	Kierownik Laboratorium Ze- spółowego	—	—	—	—	1200—2200	1200—2000
20.	Kierownik Działu Socjalnego „ „ Transportu	1500—2800	1400—2600	1300—2500	1300—2400	1300—2300	1300—2300
21.	St. Referent Techniczny St. Referent Ekonomiczny St. Inspektor BHP St. Inspektor Szkol. Zawod. St. Inspektor Normow. Pracy St. Normalizator St. Kalkulator St. Księgowy Konstruktor Psycholog Przemysłowy Socjolog Przemysłowy St. Instruktor Szkol. Zawod.*) Ko'orysta*) Technolog*)	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1500—2400	1400—2300	1400—2200



1	2	3	4	5	6	7	8
22.	Dowódca zakładowego oddz. samoobrony (TOPL)	1400—2500	1300—2400	1200—2300	1200—2300	1200—2300	1200—2200
23.	Projektant Plastyk	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1200—2200	1200—2200	1200—2200
24.	Referent Techniczny Referent Ekonomiczny Starszy Technik St. Planista Inspektor BHP Inspektor Szkolenia Zawod. Inspektor Normowania Prac Kier. Sekcji Zarobkowej Księgowy — referent ekonom. Kasjer — Księgowy Kier. Biura Wydziałowego Normalizator Kalkulator Desenator Instruktor Szkol. Zawod.)*	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1200—2200	1200—2100	1200—2000
25.	Kierownik Działu Administracyjnego, Kadr	1500—2300	1400—2100	1300—2000	1300—2000	1300—2030	1300—1800
26.	Inspektor w Dziale Kadr, Socjalnym St. Asystent Laboratorium Kontroler KT	1200—2100	1200—2100	1200—2000	1200—2000	1200—1800	1200—1800
27.	Kier. Boczniczy Kolejowej	1200—2000	1200—1900	1200—1900	1200—1900	1200—1900	1200—1900
28.	Technik Księgowy Planista			1100—1900			

1	2	3	4	5	6	7	8
29.	St. Referent St. Rachmistrz St. Laborant Asystent Laboratorium				1000—1800		
30.	Referent Rachmistrz (kontysta) Laborant Kreślarz Chronometrażysta Kartotekarz Fakturzysta Archiwista Sekretarka Kierowniczką Hali Maszyn Adm. domów, Kier. HR lub DMR				1000—1500		
31.	St. stenotypistka — stenografowanie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu				1700—2100		
32.	St. maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę)				1400—1900		
33.	Maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłędne z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę)						

1	2	3	4	5	6	7	8
	Stenotypistka — stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu Telefonistka — Obsługa centrali telef. posiadającej ponad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości co najmniej 1 obcego języka				1000—1500		
34.	Telefonistka — obsługa centrali telef. posiadającej ponad 25 numerów czynnych Mł. stenotypistka — po kursie Mł. maszynistka — poza halą maszyn — po kursie Bibliotekarz Obsługa radiowęzła				1000—1300		
35.	Pomocnik biurowy — wykonywanie prostych czynności biurowych pod bezpośrednim nadzorem Telefonistka — obsługiwanie centr. telef. do 25 numerów czynnych				900—1000		
36.	Maszynistka w hali maszyn				950—1100*)		*) Norma obliczeniowa maszynistek jest uzależniona od pobieranego wynagrodzenia i wynosi 4,5 jednostek na 1 godz. i 33,7 jednostek na 8 godz. pra-



1	2	3	4	5	6	7	8
							cy dla pobierających 950 zł mies. a 5 jednostek na godzinę i 37,5 jednostek dla pobierających powyżej 950 zł miesięcznie
37.	St. rewident kierujący zespołem rewidentów*)	2000—3400	1900—3100	1800—2800	—	—	Przez zespół rewidentów rozumie się co najmniej 3 rewidentów łącznie ze st. rewidentem kierującym zespołem
38.	St. rewident na samodzielnym stanowisku pracy (wyodrębnionym w schemacie organizacyjnym*)	2000—3200	1900—2900	1800—2700	—	—	—
39.	St. rewident w zespole rewidentów*)	1900—3000	1800—2700	1700—2600	—	—	—
40.	Rewident*)	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1500—2400	1400—2300	1400—2200

#### Postanowienia dodatkowe

1. Zaliczenia przedsiębiorstw do kategorii I-S i II-S dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Przedwodniczącym Komitetu Pracy i Płac.
2. Zaliczenia przedsiębiorstw do kategorii I i niżej dokonuje dyrektor Zjednoczenia w oparciu o:

- a) wielkość zatrudnienia
  - b) złożoność specyfiki technologicznej
  - c) rodzaj produkcji i jej waga dla całokształtu gospodarki narodowej.
3. Za wymienione w tabeli stanowisko dyrektora d/s techniczno-produkcyjnych uważa się stanowisko dyrektorów d/s produkcyjnych nadzorujących określone działy produkcyjne stanowiące zamkniętą całość bp. dyrektor d/s tkaln, dyrektor d/s przedział, dyrektor d/s garbarń itp.
  4. Za wymienione w tabeli stanowiska „zastępców” uważa się stanowiska przewidziane w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa.
  5. W przedsiębiorstwach od IS—IV kategorii, w których wykaz stanowisk przewiduje kilka stanowisk pracy z za-kresem głównego ekonomisty, może występować tylko jedno z tych stanowisk.\*)
  6. Zasady wynagradzania pracowników obsługi prawnej określone są protokołem Nr 57 podpisanym w dniu 27 czerwca 1964 roku.

---

\*) Zmiany płac i uzupełnienia stanowisk wynikają z zał. nr 1 do Protokołu nr 15a/69 z dnia 18. III. 1969 r.

Warszawa, dnia 15. 4. 1969 r.

*W/g rozdzielnika*

Departament Zatrudnienia i Płac w załączeniu przesyła protokół Nr 15a z dnia 18 marca 1969 r. zawierający uzupełnienia do protokołu nr 15 w części dotyczącej załącznika nr 1, 3 i 4 — *do wiadomości i stosowania.*

Jednocześnie Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia, że o ile schemat organizacyjny danego przedsiębiorstwa przewiduje stanowisko Z-cy Dyrektora d/s Ekonomicznych — wówczas jest ono równoznaczne ze stanowiskiem Głównego Ekonomisty i w związku z tym żaden z pracowników zajmujących stanowiska wymienione pod pozycją 4 załącznika nr 1 do protokołu nr 15a nie może pełnić funkcji Głównego Ekonomisty.

Jeżeli natomiast schemat organizacyjny nie przewiduje stanowiska Z-cy Dyrektora d/s Ekonomicznych wówczas funkcje Głównego Ekonomisty może pełnić:

- Z-ca Dyrektora d/s Administracyjno-Handlowych  
bądź
- Główny Księgowy  
lub
- Kierownik Działu Ekonomicznego albo Finansowego w zależności od tego, która z tych osób zajmująca w/w stanowiska jest do tego najbardziej prodystynowana.

PROTOKÓŁ NR 56

*podpisany dnia 27 czerwca 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.*

Na podstawie uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiovania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski nr 32 poz. 138) oraz postanowienia art. 96 Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół dodatkowy do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego treści następującej:

§ 1

1. Pracownikom umysłowym przedsiębiorstw objętych postanowieniami niniejszego protokołu wypłaca się za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań — premie z funduszu premiowego.
2. Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych.



## § 2

1. Na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw, o których mowa w § 1 pkt. 1 jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem ustala corocznie w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego fundusz premiiowy wg zasad i w trybie określonym w obowiązującym w tym zakresie przepisach.
2. W ramach funduszu premiiowego, o którym mowa w pkt. 1 jednostki nadrzędne tworzą rezerwy w wysokości 2—4% tego funduszu. Wysokość rezerwy ustalają Zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego. Rezerwę tę przeznacza się na zwiększenie funduszu premiiowego za realizację niektórych ważnych i trudnych zadań zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

## § 3

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).

## § 4

Szczegółowe regulaminy premiowania w przedsiębiorstwach, w których organy samorządu robotniczego nie zostały utworzone, powinny być opracowane w porozumieniu z radą zakładową.

## § 5

Szczegółowe regulaminy premiowania powinny być zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz wytycznymi resortowymi ustalonymi przy współudziale Zarządu Głównego Związku Zawodowego 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 premiiowego 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 poszczególne 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 premiiowym i określania premii indywidualnych, zapewniające ścisłe współdziałanie administracji i organów samorządu robotniczego lub rad zakładowych (w przedsiębiorstwach, w których organa samorządu robotniczego nie zostały utworzone),
5. zasady podziału kwot z niewykonanego funduszu premiiowego, które — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — po rozliczeniu rocznym

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.

#### § 6

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

#### § 7

Decyzję o przyznaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, głównego księgowego oraz „głównych specjalistów” podejmuje jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem.

#### § 8

Decyzję o przyznaniu premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa nie wymienionym w § 7 podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na warunkach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach, a w szczególności regulaminie premiowania.

#### § 9

Postanowień niniejszego protokołu nie stosuje się do:

- a) pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych,
- b) pracowników opłacanych z budżetu,
- c) pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych,
- d) mistrzów

których zasady premiowania zostały uregulowane odrębnymi przepisami.

#### § 10

Tracą moc wszelkie dotychczasowe postanowienia protokołów dodatkowych do Układu Zbiorowego Pracy w zakresie premiowania pracowników umysłowych, a w szczególności:

- protokół nr 21 z dnia 17. V. 1960 r.
- protokół nr 31 z dnia 21. IX. 1961 r.
- protokół nr 42 z dnia 10. VIII. 1962 r.

#### § 11

Postanowienia niniejszego protokołu w sprawie premiowania pracowników umysłowych stosuje się po raz pierwszy do obliczenia i wypłaty premii tych pracowników za okres III kwartału 1964 r.

#### § 12

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

PROTOKÓŁ NR 19  
Z DNIA 5 STYCZNIA 1968 R.  
DO ZBIOROWEGO UKŁADU PRACY DLA PRZEMYSŁU  
LEKKIEGO

*W sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej.*

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 UZP — Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podpisali protokół treści następującej:

§ 1

Postanowienia protokołu stosuje się do pracowników umysłowych zatrudnionych w następujących jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej:

1. W samodzielnych jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej w zakresie inwestycji jednostek produkcyjnych —
  - 1) przedsiębiorstw w budowie.
  - 2) w zarządach inwestycji produkcyjnych.
2. W samodzielnych jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej, w zakresie inwestycji jednostek nieprodukcyjnych — zarządach inwestycji nieprodukcyjnych.
3. W właściwych przedmiotowo komórkach organizacyjnych — dla inwestycji przedsiębiorstw czynnych:
  - wydzielonych komórkach organizacyjnych lub na stanowiskach pracy,
  - komórkach ruchowych w budowie (SOWI, OWI zakład, wydział lub oddział w budowie).

§ 2

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach w budowie (§ 1, ust. 1, pkt 1) otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według protokołu Nr 15/67 z dnia 24. 06. 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, tj. jak w przedsiębiorstwach czynnych danej branży, w zależności od zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji i zakresu działania ustalonego zgodnie z obowiązującymi przepisami regulującymi działalność inwestycyjną.
2. W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach: kierownik zespołu inspektorów nadzoru, starszych inspektorów nadzoru i inspektorów nadzoru w przedsiębiorstwach w budowie wynagrodzenie zasadnicze może być ustalone w oparciu o tabelę płac zawartą w załączniku Nr 1 do niniejszego protokołu.
3. Pracownicy zatrudnieni w zarządach inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych § 1 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według załącznika Nr 1 do niniejszego protokołu.
4. Pracownicy komórek organizacyjnych służby inwestycyjnej w czynnych przedsiębiorstwach (§ 1, ust. 3) otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według zasad obowiązujących pracowników w danej jednostce organizacyjnej.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla dyrektora (kierownika) ustala dyrektor jednostki nadrzędnej.

§ 3

1. Naczelny dyrektor zjednoczenia lub jednostki równorzędnej — może podwyższyć w granicach do 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownikom zatrud-



nionym w poszczególnych jednostkach organizacyjnych wymienionych w § 1 na stanowiskach: inspektora nadzoru, starszego referenta technicznego i ekonomicznego i stanowiskach wyższych.

2. Podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 1 może być przyznane pracownikowi posiadającemu kwalifikacje określone w załączniku Nr 3 do protokołu Nr 15/67 z dnia 24. VI. 1967 r. dla stanowisk:

— Główny inspektor nadzoru technicznego	— poz. 4,
— Kierownik zespołu inspektorów nadzoru	— „ 8,
— Starszy inspektor nadzoru	— „ 11,
— Starszy referent techniczny	— „ 11,
— Starszy referent ekonomiczny	— „ 12.

3. Liczba pracowników, którym przyznano podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, nie może przekroczyć liczby 20% pracowników zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej służby inwestycyjnej.

#### § 4

1. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych wymienionych w § 1 — otrzymują za wykonanie ustalonych zadań premie z funduszu premiowego. Maksymalną wysokość funduszu premiowego oraz wysokość premii indywidualnych dla poszczególnych jednostek organizacyjnych — ustala się następująco:
- 1) Pracownicy przedsiębiorstw w budowie (§1, ust. 1 pkt 1) premiovani są z funduszu premiowego tworzonego w wysokości do 30% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych. Zasady premiowania i wysokość premii zawiera załącznik Nr 2 do niniejszego protokołu.
  - 2) Pracownicy zarządów inwestycji nieprodukcyjnych (§ 1, ust. 2) premiovani są z funduszu premiowego tworzonego w wysokości 15% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych. Zasady premiowania i wysokości premii indywidualnych dla pracowników zarządów inwestycji nieprodukcyjnych — zawiera załącznik Nr 3 do niniejszego protokołu.
  - 3) Pracownicy komórek organizacyjnych służby inwestycyjnej w czynnych przedsiębiorstwach (§ 1, ust. 3) — premiovani są w oparciu o regulaminy premiowania obowiązujące w danej jednostce organizacyjnej, przy których zostały utworzone:
    - a) pracownicy komórek inwestycyjnych czynnych przedsiębiorstw przemysłowych otrzymują premie na zasadach określonych w regulaminach zakładowych — część III — opracowanych na podstawie uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4. V. 1964 r. z późniejszymi zmianami,
    - b) pracownikom tych komórek inwestycyjnych, należy ustalać zadania w zakresie przygotowania, planowania i terminowej realizacji inwestycji zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
  - 4) „Pracownicy zarządów inwestycji produkcyjnych (§ 1, ust. 1 pkt. 1) premiovani są z funduszu premiowego tworzonego w wysokości do 35% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych. Zasady premiowania i wysokości premii indywidualnej dla pracowników zarządów inwestycji produkcyjnych zawiera załącznik nr 4 do niniejszego protokołu”.
- 2.1) Niezależnie od funduszu premiowego przewidzianego w ust. 1 pkt 1 i 2, na premie za sporządzenie w terminach rocznego sprawozdania finansowego, (premia bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych — przeznaczają się raz w roku 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych tych pracowników w ramach planowanego funduszu płac.

- 2) Indywidualna premia bilansowa przyznawana pracownikom nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
- 3) Premia bilansowa może być przyznana pracownikowi pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) i pracował w danym zakładzie pracy, co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego. Głównemu Księgowemu można przyznać premię mimo nie przepracowania w danym zakładzie 3 miesięcy.
3. Decyzje o uruchomieniu funduszu premiowego podejmuje dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej nad jednostką inwestycyjną, zatwierdzając jednocześnie wysokość premii dla dyrektora (kierownika) i jego zastępców oraz głównego księgowego.  
Wysokość premii dla pozostałych pracowników ustala dyrektor danej jednostki inwestycyjnej.

## § 5

1. Protokół niniejszy obowiązuje od dnia 1 stycznia 1968 r.
2. Z chwilą wejścia w życie niniejszego protokołu, przestają obowiązywać postanowienia:
  - protokołu nr 25 z dnia 19 listopada 1960 r.
  - protokołu nr 69 z dnia 7 czerwca 1965 r.

Załącznik Nr 1  
do protokołu Nr 19  
z dnia 5 stycznia 1968 r.

I. RAMOWA TABELA WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW  
UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W ZARZĄDACH INWESTYCJI PRODUK-  
CYJNYCH I NIEPRODUKCYJNYCH.

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
1.	Dyrektor	3.000—4.600
2.	Naczelný Inżynier')	2.700—3.900
3.	Zastępca Dyrektora nego')	2.700—3.900
4.	Główny Inspektor nadzoru technicz-	2.400—3.500
5.	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru')	2.300—3.300
6.	Starszy inspektor nadzoru')	1.800—3.200
7.	Kierownik działu technicznego')	1.800—3.000
8.	Główny Księgowy	1.800—3.000
9.	Kierownik działu ekonomicznego Kierownik działu Kadr i Szkolenia Zawodowego	1.800—3.000
10.	Zastępca Głównego Księgowego	1.800—2.800
11.	Kierownik Samodzielnej Sekcji Ogólno- -Technicznej lub Ekonomicznej	1.700—2.700
12.	Inspektor nadzoru')	1.700—2.600
13.	Z-ca Kierownika działu technicznego Z-ca Kierownika działu technicznego Z-ca Kierownika Kadr i Szkolenia Zawodowego	1.700—2.600
14.	Kierownik Sekcji Technicznej lub Ekonomicznej	1.600—2.500
15.	Starszy referent techniczny Starszy referent ekonomiczny Starszy księgowy	1.600—2.500
16.	Projektant plastyk	1.200—2.200
17.	Referent techniczny Referent ekonomiczny	1.200—2.300
18.	Kierownik działu administracyjnego lub kadr	1.300—2.000
19.	Młodszy inspektor nadzoru')	1.200—2.000
20.	Inspektor w dziale kadr, socjalnym Kontroler KT	1.200—2.000
21.	Technik Księgowy Planista	1.100—1.900
22.	Starszy referent Starszy rachmistrz	1 100—1.800
23.	Referent Rachmistrz (kontysta) Kreślarz Chronometrażysta	



Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
	Kartotekarz Fakturzysta Archiwista Sekretarka Kierowniczką hali maszyn	1.000—1.500
24.	St. stenotypistka — stenografowanie z szybkością 250 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu.	1.700—2.100
25.	St. maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę)	1.400—1.900
26.	Maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłędne z szybkością ponad 250 uderzeń na minutę)	
	Stenotypistka — stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe zapisanie tekstu	
	Telefonistka — obsługa centrali telef. posiadającej ponad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości 1 obcego języka	1.000—1.500
27.	Telefonistka — obsługa centrali telef. posiadającej ponad 25 numerów czynnych	
	Mł. stenotypistka — po kursie Mł. maszynistka — poza halą maszyn po kursie	
	Bibliotekarz Obsługa radiowęzła	1.000—1.300
28.	Pomocnik biurowy — wykonywanie prostych czynności biurowych pod bezpośrednim nadzorem	
	Telefonistka — obsługiwanie centrali telef. do 25 numerów czynnych	900—1.000
29.	Maszynistka w hali maszyn	850

\*) stanowiska, na których wymagane jest posiadanie uprawnień budowlanych.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymagających uprawnień budowlanych do kierowania budową, a posiadający te uprawnienia otrzymują na czas pełnienia tych funkcji dodatek do wynagrodzeń zasadniczych w wysokości 300 zł miesięcznie. Dodatków tych nie wlicza się do podstawy dla obliczania wysokości premii.

## II. ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW DLA INSPEKTORÓW NADZORU ZA SPRAWOWANIE NADZORU NA DWÓCH LUB TRZECH ZMIANACH

1. Głównym inspektorem nadzoru, starszym inspektorem i inspektorem nadzoru, zatrudnionym w przedsiębiorstwach w budowie zarządach inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych — wykonujących bezpośredni nadzór techniczny nad robotami na dwóch lub trzech zmianach na budowach, na których zarządzana jest praca na dwie lub trzy zmiany — przysługuje na czas takiej pracy dodatek miesięczny w wysokości określonej w ust. 4.
2. Dodatek za sprawowanie nadzoru na dwóch lub trzech zmianach może być przyznawany wyłącznie pracownikom wykonywującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi zwanymi dalej inspektorami nadzoru.
3. Dodatek za pracę na dwóch lub trzech zmianach przysługuje inspektorowi nadzoru tylko wówczas:
  - a) jeżeli wprowadzenie na budowie pracy na dwie lub trzy zmiany nastąpiło nie z winy inspektora nadzoru,
  - b) jeżeli w okresie miesięcznym sprawowanie nadzoru na dwóch lub trzech zmianach było przez inspektora nadzoru prowadzone w sumie co najmniej 6 dni.
- 4.1) Wysokość dodatku za pracę na dwóch lub trzech zmianach wynosi:
  - 40% wynagrodzenia zasadniczego za pracę na dwóch zmianach,
  - 60% wynagrodzenia zasadniczego za pracę na trzech zmianach.
- 2) Dodatek określony w pkt 1) przyznaje się za każdy dzień sprawowania nadzoru na dwóch lub trzech zmianach, zaliczając również początkowe 6 dni, których przepracowanie warunkuje prawo do dodatku.  
Wysokość dodatku oblicza się od 1/25 miesięcznie wynagrodzenia zasadniczego.
5. Dodatek za pracę na dwóch lub trzech zmianach nie może być stosowany przy sprawowaniu nadzoru na budowach, gdzie nastąpiło przedłużenie czasu pracy dla części lub całej załogi bez wprowadzenia dodatkowych zespołów zmianowych.
6. W przypadkach, gdy obowiązujące przepisy przewidują dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta, inspektorzy nadzoru wynagradzani są według tych przepisów tylko za pracę na pierwszej zmianie. Za pracę w niedzielę i święta na drugiej zmianie i trzeciej — inspektorom nadzoru przysługuje dodatek określony w pkt 1.
7. Przy przyznawaniu inspektorom nadzoru dodatku za pracę na dwóch lub trzech zmianach, należy szczegółowo określić zakres ich obowiązków na dodatkowych zmianach.
8. Przy wydawaniu decyzji w sprawie przyznania dodatku, należy brać pod uwagę czas przepracowany przez inspektora nadzoru na dodatkowych zmianach. W szczególności należy przestrzegać zasadę — że dodatek przyznaje się wówczas gdy analiza obowiązków inspektora nadzoru na danej budowie wskazuje na konieczność dodatkowej pracy przynajmniej przez 3 godziny dziennie przy dwóch zmianach, względnie przez 4 godziny dziennie przy trzech zmianach.

Załącznik Nr 2\*)  
do protokołu nr 19  
z dnia 5 stycznia 1968 r.

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

1. Na premie kwartalne dla pracowników jednostek inwestycyjnych wymienionych w § 1, ust. 1, pkt 1 protokołu nr 19, tworzy się fundusz premiiowy wynoszący do 30%<sup>0</sup> płac zasadniczych tych pracowników.
2. Z funduszu premiowego wypłaca się premie indywidualne do wysokości:
  - a) — 80%<sup>0</sup> płacy zasadniczej dla członków dyrekcji przedsiębiorstwa w budowie,
  - b) — 50%<sup>0</sup> płacy zasadniczej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych,
  - c) — 25%<sup>0</sup> płacy zasadniczej dla pracowników administracyjnych w ramach 10%<sup>0</sup>-go funduszu premiowego.
3. Przyznanie premii pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi — powinno być uzależnione od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz od właściwego spełniania obowiązków przewidzianych przepisami.
4. Pozostali pracownicy mogą otrzymywać premię, jeżeli w zależności od wykonywanej funkcji, uzyskali pozytywne wyniki w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.
5. Szczegółowe regulaminy premiowania wydadzą dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych), sprawujących nadzór nad podległymi jednostkami inwestycyjnymi.  
Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalić również wykaz stanowisk uprawnionych do otrzymywania premii.

\*) (ważny od 1. VII. 1969 r.)

Brzmienie zał. nr 2 wg aneksu nr 1 z dnia 1. 5. 1968 do Protokołu nr 19 z 5. 1. 1968 r.

Załącznik Nr 3  
do protokołu Nr 19  
z dnia 5 stycznia 1968 r.

**ZASADY PREMIOWANIA  
PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W ZARZĄDACH  
INWESTYCJI NIEPRODUKCYJNYCH**

1. Na kwartalne premie dla pracowników, o których mowa w § 1, ust. 1, pkt 2 oraz ust. 2, przeznaczona jest fundusz premiiowy tworzony w wysokości do 15%<sup>0</sup> planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość premii indywidualnej dla poszczególnych pracowników nie może przekroczyć 25%<sup>0</sup> wynagrodzenia zasadniczego pracownika.



3. Przyznanie premii pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi powinno być uzależnione od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz właściwego spełniania obowiązków przewidzianych obowiązującymi przepisami.
4. Pozostali pracownicy mogą otrzymywać premię jeżeli w zależności od uzyskanej funkcji uzyskali pozytywne wyniki w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.
5. Dopuszcza się wydzielanie do 20% funduszu premiowego na fundusz nagród, wypłacanych za specjalne osiągnięcia gospodarcze. Wysokość nagród w okresie roku nie może przekroczyć 3-miesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracownika.
6. Zainteresowane Zjednoczenia wydadzą szczegółowe regulaminy premiowania dla pracowników zarządów inwestycji. Regulaminy te powinny również zawierać wykazy osób uprawnionych do otrzymania premii.

Załącznik Nr 4  
do protokołu nr 19  
z dnia 5. 1. 1968 r.

#### ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W ZARZĄDACH INWESTYCJI PRODUKCYJNYCH

1. Na premie kwartalne dla pracowników zarządów inwestycji produkcyjnych wymienionych w § 1, ust. 1, pkt 2 protokołu nr 19 — tworzy się fundusz premiowy wynoszący do 35% płac zasadniczych tych pracowników.
2. Z funduszu premiowego wypłaca się premie indywidualne do wysokości:
  - a) — 80% płacy zasadniczej dla członków dyrekcji zarządu inwestycji produkcyjnych,
  - b) — 50% płacy zasadniczej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych,
  - c) — 25% płacy zasadniczej dla pracowników administracyjnych w ramach 10%-go funduszu premiowego.
3. Przyznanie premii pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi, powinno być uzależnione od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz właściwego spełniania obowiązków przewidzianych przepisami.
4. Pozostali pracownicy mogą otrzymać premię, jeżeli w zależności od wykonywanej funkcji, uzyskali pozytywne wyniki w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.
5. Szczegółowe regulaminy premiowania wydadzą dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) sprawujących nadzór nad podległymi zarządami inwestycji produkcyjnych. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalić również wykaz stanowisk uprawnionych do otrzymywania premii.

podpisany w dniu 27 czerwca 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o uchwałę nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych zjednoczeń oraz banków państwowych (M. P. nr 96 poz. 406) oraz

— zarządzenie nr 62 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1962 r. w sprawie ogólnych zasad organizacji obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (M. P. nr 57 poz. 720) i

— uchwałę nr 400 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych, zjednoczeniach oraz bankach państwowych (M. P. Nr 94 poz. 438).

Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

§ 1

1. Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania pracowników wykonujących obsługę prawną w zakładach pracy, podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego:

- 1) radców prawnych
- 2) samodzielnych referentów prawnych
- 3) referentów prawnych

za wyjątkiem radców prawnych wykonujących obsługę prawną w instytutach naukowo-badawczych.

2. Stanowisko samodzielnego referenta prawnego może być utworzone tylko w tych zakładach, w których nie jest zatrudniony radca prawny.

3. Stanowisko referenta prawnego może być utworzone w zakładach w których jest zatrudniony radca prawny.

§ 2

Stanowiska radców prawnych i samodzielnych referentów prawnych są stanowiskami samodzielnymi w porozumieniu art. 16 a Ustawy z 19 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu.

§ 3

1. W umowie o pracę należy ustalić wymiar godzin pracy radcy prawnego w tygodniu. Wymiar ten służy do ustalenia wynagrodzenia radcy prawnego.

2. Tygodniowy wymiar godzin pracy powinien być ustalony w ściśle określonej ilości godzin z zaokrągleniem do połowy lub pełnej godziny.

3. Tygodniowy wymiar godzin pracy w danym przedsiębiorstwie może być ustalony w ilości odpowiadającej zatrudnieniu:

- a) co najwyżej na pełnym etacie tj. w ilości 46 godzin, a 42 godzin w przedsiębiorstwie (zakładzie) o czasie pracy pracowników liczącym 42 godziny tygodniowo.

- b) na niepełnym etacie, jednakże co najmniej na jednej czwartej etatu, tj. w ilości 11,5 godzin, 10,5 godziny w przedsiębiorstwie o czasie pracy pracowników liczącym 42 godziny tygodniowo.
4. Te same osoby mogą być zatrudnione jako radcowie prawni w kilku, najwyżej jednak 4-ch zakładach pracy, pod warunkiem, że łącznie zatrudnienie nie przekracza półtora etatu. Ilość półtora etatu obejmuje także wymiar godzin stałego zatrudnienia, choćby nie mającego charakteru obsługi prawnej w innych jednostkach gospodarki społecznoeuropejskiej lub administracji państwowej.

#### § 4

1. Zatrudnienie samodzielnego referenta prawnego i referenta prawnego następuje w drodze zawarcia z nim umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin pracy.
2. Jeżeli czynności obsługi prawnej nie wypełniają całego czasu samodzielnego referenta prawnego i referenta prawnego, mogą być dodatkowo zlecone inne czynności odpowiadające jego kwalifikacjom.

#### § 5

1. Wysokość miesięcznych płac zasadniczych radców prawnych, samodzielnych referentów i referentów prawnych określa tabela płac stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia zasadniczego dla radców i referentów prawnych w ramach rozpiętości płac zasadniczych określonych w zał. nr 1 do niniejszego protokołu, należy kierować się ich doświadczeniem zawodowym nabytym w ciągu pracy w dziedzinie prawnej oraz zakresem obowiązków i stopniem przydatności pracy.
3. Radcy prawnemu nie może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe (specjalne).

#### § 6

Radca prawny zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin pracy otrzymuje część wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z zał. nr 1 proporcjonalnie do czasu pracy, na jaki została zawarta umowa o pracę, z tym, że wynagrodzenie radcy prawnego zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin pracy powinno być obliczane od wynagrodzenia zasadniczego, nie niższego niż 2.400.— zł miesięcznie.

#### § 7

1. Wynagrodzenie zasadnicze radcy prawnego zatrudnionego tylko w jednym zakładzie pracy w pełnym wymiarze godzin obowiązującym w danym zakładzie jest o 10% wyższe od wynagrodzenia ustalonego w zał. nr 1.
2. W zakładzie pracy zatrudniającym dwóch lub więcej radców prawnych — radcy prawnemu koordynującemu ich pracę — przysługuje wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek w wysokości 5% jego wynagrodzenia zasadniczego (ustalonego zgodnie z załącznikiem Nr 1 lub ust. 1 niniejszego paragrafu).

#### § 8

Wymogi kwalifikacyjne dla radców, samodzielnych referentów i referentów prawnych określa załącznik nr 2 do niniejszego protokołu.



## § 9

1. Do radców prawnych zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru godzin pracy, obowiązującego w danym zakładzie oraz samodzielnych referentów i referentów prawnych mają zastosowanie obowiązujące w danej branży zasady przyznawania premii i nagród, deputatów oraz szczególne przywileje branżowe.
2. Wysokość należności i rozmiar świadczeń, o których mowa w ust. 1, uzależnia się od wymiaru czasu pracy w danym zakładzie.
3. Jeżeli radca prawny jest zatrudniony w kilku zakładach pracy, w których przysługują mu należności i świadczenia, o których mowa w ust. 1, łączna wysokość należności i rozmiar świadczeń nie mogą przekraczać należności i świadczeń przysługujących radcy prawnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin pracy w macierzystym zakładzie pracy.

## § 10

Pracownicy wymienieni w załączniku Nr 1 do niniejszego protokołu otrzymują premie (nagrody).

### I. W przedsiębiorstwach

- 1) radcy prawni otrzymują premię regulaminową z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego w wysokości przysługującej kierownikom działów (sekcji) techniczno-ekonomicznych zgodnie z postanowieniami protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 roku z późniejszymi zmianami,
- 2) w zakładach pracy zatrudniających dwóch i więcej radców prawnych, premię z dodatkowego funduszu premiowego może otrzymać wyłącznie radca prawny koordynujący pracę komórki prawnej,
- 3) samodzielni referenci prawni otrzymują premię regulaminową z zasadniczego funduszu premiowego w wysokości przysługującej zastępcom kierowników działów (sekcji) techniczno-ekonomicznej.
- 4) referenci prawni mogą otrzymać premie uznaniowe z zasadniczego funduszu premiowego na podstawie decyzji dyrektora zakładu pracy.

### II. W zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych)

Radcy i referenci prawni otrzymują kwartalne nagrody na zasadach ustalonych regulaminem przyznawania kwartalnych nagród pracownikom zatrudnionym w centralnych zarządach stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 241/56 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 26 lipca 1956 r.

### III. W biurach projektowania

- 1) radcy i samodzielni referenci prawni otrzymują premie regulaminowe określone wewnętrznymi regulaminami premiowania, z tym, że maksymalna premia miesięczna radcy prawnego nie może przekraczać 25% a samodzielnego referenta prawnego 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
- 2) referenci prawni mogą otrzymać premie uznaniowe na podstawie decyzji dyrektora z tym, że premie indywidualne nie mogą przekraczać 15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

## § 11

Osoby, które przed wejściem w życie niniejszego protokołu wykonywały czynności, radców prawnych i mają ukończone wyższe studia prawnicze, a nie zostały wpisane na listę radców prawnych z powodu nie złożenia egzaminu (§ 19 ust. 1 uchwały nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. M. P. Nr 96 poz. 406) i zostały zatrudnione na stanowisku samodzielnego referenta prawnego lub referenta prawnego pobierają wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości, jeżeli

wynagrodzenie to jest wyższe od wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego zgodnie z załącznikiem nr 1 na zajmowanym stanowisku referenta prawnego, wynagrodzenie to jednak nie może przekroczyć 90% wynagrodzenia zasadniczego radcy prawnego w danym zakładzie.

#### § 12

W sprawach nie uregulowanych niniejszym protokołem, a dotyczących obsługi prawnej — mają zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące w tym zakresie, a w szczególności wymienione na wstępie:

- Uchwała nr 533/61 Rady Ministrów
- Zarządzenie Nr 62/ 62 Prezesa Rady Ministrów
- Uchwała Nr 400/63 Rady Ministrów

#### § 13

Tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady zatrudnienia i wynagradzania dla pracowników wykonujących obsługę prawną w przedsiębiorstwach i zakładach pracy.

#### § 14

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują od dnia 1 stycznia 1964 r.

**I. TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC ZASADNICZYCH DLA RADCÓW I REFERENTÓW PRAWNYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH**

Kategoria	Radca prawny	Samodzielny referent prawny	Referent prawny
I S	2.000—3.400	1.200—2.400	900—1.600
II S	1.900—3.100	1.200—2.300	800—1.500
I	1.800—2.800	1.200—2.200	800—1.500
II	1.700—2.600	1.200—2.100	800—1.500
III	1.500—2.400	1.200—2.100	800—1.500
IV	1.500—2.400	1.200—2.000	800—1.500
V	1.400—2.200	1.200—2.000	800—1.400

**II. TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC ZASADNICZYCH DLA RADCÓW I REFERENTÓW PRAWNYCH W ZJEDNOCZENIACH**

Tabele płac	Radca prawny	Samodzielny referent prawny	Referent prawny
A	2.200—3.100	1.350—2.100	1.100—1.700
B	1.900—2.800	1.200—1.900	1.000—1.600
C	1.700—2.600	1.000—1.700	1.000—1.400

**III. TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC ZASADNICZYCH DLA RADCÓW I REFERENTÓW PRAWNYCH W BIURACH PROJEKTOWANIA**

Radca prawny	Samodzielny referent prawny	Referent prawny
1.200—2.600	950—1.850	800—1.500



WYMOGI KWALIFIKACYJNE I STAŻ PRACY DLA RADCÓW I REFERENTÓW  
PRAWNYCH

Lp.	Stanowisko lub funkcja	Wymagania kwalifikacyjne i staż pracy
1.	Radca prawny	Wpis na listę radców prawnych (§ 6 lub 7 ust 1 uchwały nr 533/61 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. M. P. Nr 96 poz. 406)
2.	Samodzielny referent prawny	1. a) ukończone wyższe studia prawnicze b) odbycie aplikacji sądowej lub arbitrażowej c) zatrudnienie przez okres co najmniej 1 roku w jednostkach gospodarki uspołecznionej  2. a) ukończone wyższe studia prawnicze b) zatrudnienie co najmniej przez 3 lata na stanowiskach prawniczych w jednostkach gospodarki uspołecznionej
3.	Referent prawny	Ukończenie wyższych studiów prawniczych

PROTOKÓŁ NR 17

podpisany w dniu 21 września 1959 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o Uchwałę Nr 187 Rady Ministrów z dnia 12 maja 1959 r. (MP Nr 58, poz. 278) w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych oraz w sprawie hierarchii służbowej i uposażenia głównych księgowych w przedsiębiorstwach pań-

stwowych działających według zasad rozrachunku gospodarczego i jednostkach wchodzących w ich skład, zakładach na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym oraz w zjednoczeniach nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Lekkiego — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

#### § 1

1. Głównym Księgowym jednostek administracyjnych, o których mowa wyżej przysługuje wynagrodzenie według tabeli płac pracowników umysłowych w resorcie przemysłu lekkiego.
2. Wysokość wynagrodzenia mieścić się będzie w granicach wynagrodzenia przewidzianego dla zastępcy dyrektora do spraw administracyjno-finansowych odpowiedniej kategorii przedsiębiorstwa.
3. Dla Głównych księgowych małych przedsiębiorstw, oraz zakładów na pełnym wewnętrznym rozrachunku zaliczonych do V-ej kategorii, gdzie tabela płac nie przewiduje zastępców dyrektorów, wprowadza się wysokość wynagrodzenia od 1.600—2.400 złotych miesięcznie.

#### § 2

1. Głównym księgowym zatrudnionym w Zjednoczeniach i Centralach: Skupu Surowców Włókienniczych i Skórzanych i Zbytu i Artykułów Technicznych nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Lekkiego przysługuje wynagrodzenie według tabeli płac dyrektorów i zastępców, stanowiącej załącznik Nr 1 do uchwały nr 192 Rady Ministrów z dnia 16. IV. 1956 r. (MP Nr 33 poz. 412).
2. Wysokość wynagrodzenia mieścić się będzie w granicach wynagrodzenia przewidzianego dla zastępcy dyrektora do spraw ekonomicznych.

#### § 3

1. Ustanawia się wynagrodzenie funkcyjne w wysokości do 1.000 zł (słownie jeden tysiąc złotych) miesięcznie dla rewidentów zatwierdzonych przez Ministra Przemysłu Lekkiego, posiadających tytuł zawodowy dyplomowanego biegłego księgowego i wpisanych na państwową listę biegłych.  
Wynagrodzenie powyższe wypłacane będzie w okresie wykonywania przez nich funkcji rewidenta lub kierującego pracą zespołu. Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia podejmuje Minister Przemysłu Lekkiego.
2. W okresie przejściowym najdalej do 31 grudnia 1961 r. wynagrodzenie funkcyjne przyznaje się w wysokości do 500 zł (słownie pięćset złotych) miesięcznie dla rewidentów zatwierdzonych przez Ministra Przemysłu Lekkiego nie posiadających jeszcze w tym okresie tytułu dyplomowanego biegłego księgowego. Decyzję o przyznaniu wynagrodzenia podejmuje Minister Przemysłu Lekkiego.
3. Przyznanie wynagrodzenia nie pozbawia prawa do otrzymywania dodatków, nagród i premii.

#### § 4

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1959 r. z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca.

## ZARZĄDZENIE NR 50/68

*Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 11 kwietnia 1968 r.*

*w sprawie: ustalenia stanowisk, kwalifikacji i uposażenia oficerów podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w ochronie przeciwpożarowej resortu przemysłu lekkiego.*

*Na podstawie przepisów Uchwały Nr 60/67 Rady Ministrów z dnia 30 marca 1967 r. w sprawie ustalenia stanowisk, kwalifikacji i uposażenia oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa zarządzam, co następuje:*

### § 1

Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. wprowadza się w jednostkach przemysłu lekkiego stanowiska, wymogi kwalifikacyjne i zasady wynagradzania oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w ochronie przeciwpożarowej resortu przemysłu lekkiego określone w protokóle Nr 22/68, z dnia 16 kwietnia 1968 r. podpisanym przez Ministra Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

### § 2

Zasady wypłacania przejściowego dodatku mieszkaniowego dla pracowników członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa regulują przepisy zawarte w załączniku nr 1 do niniejszego zarządzenia.

### § 3

Główny Inspektor Ochrony Przeciwpożarowej wynagradzany jest według zasad zawartych w pkt-cie 31 załącznika do powołanej Uchwały Nr. 60/67.

### § 4

Zmiany stanowisk i wynagrodzeń zgodnie z protokółem Nr 22/68 wprowadzać należy sukcesywnie w miarę posiadanych środków, nie później jednak, jak do dnia 1 kwietnia 1968 r.



ZASADY  
WYPŁACANIA PRZEJŚCIOWEGO DODATKU MIESZKANIOWEGO

1. Dla oficerów, podoficerów i szeregowców KTP objętych w protokóle Nr 22/68 aktualnie pobierany przejściowy dodatek mieszkaniowy, wprowadzony Uchwałą Nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski Nr 43 poz. 239) ulega z pierwszym dniem następnego miesiąca po wprowadzeniu zasad określonych uchwałą trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu uposażenia netto nie wyższą od pobieranego dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost uposażenia netto, o którym mowa w ust. 1 rozumie się różnicę pomiędzy uposażeniem netto (zasadniczym powiększonym o dodatki za pierwszy miesiąc po wprowadzeniu zasad określonych uchwałą) zwanym zarobkiem bazowym, a uposażenie netto — uposażenie za miesiąc poprzedzający wprowadzenie w życie uchwały,
3. W razie gdy kwota podwyżki uposażenia netto wzrośnie o kwotę równą lub wyższą aniżeli 200% dodatku, następuje trwała utrata dodatku począwszy od pierwszego dnia następnego miesiąca po wprowadzeniu w życie uchwały.
4. W razie gdy kwota podwyżki uposażenia netto wzrośnie o kwotę niższą niż 200% pobieranego dodatku mieszkaniowego pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 wypłaca się od dnia 30 czerwca 1968 r.
5. Począwszy od dnia 1 lipca 1968 r. ustalenie wysokości dodatku następuje w okresach półrocznych.
6. Za podstawę do określenia wysokości dodatku za każde półrocze począwszy od drugiego półrocza 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego uposażenia zasadniczego netto z poprzedniego półrocza (łącznie z wypłaconymi w tym okresie dodatkami) z uposażeniem bazowym, o którym mowa w ust. 2.
7. Wzrost uposażenia w stosunku do uposażenia bazowego (ust. 2 i 6) skutkuje obniżeniem w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 4. w wysokości 50% uzyskanego wzrostu uposażenia netto.
8. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 roku średniomiesięcznego wzrostu uposażenia w stosunku do uposażenia bazowego, o którym mowa w ust. 2 i 6, w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 4 następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości uposażeń uzyskiwanych w późniejszych okresach.  
W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń uposażeń osiągniętych w każdym roku kalendarzowym.
9. W przypadku wypłacania dodatku mieszkaniowego za miesiące następne po miesiącu, w którym nastąpiła podwyżka płac, bez uwzględnienia postanowienia ust. 1 podwyżka uposażenia z tytułu jej wprowadzenia ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeśli pracownik traci wskutek podwyżki prawo do tego dodatku w całości lub w części.

## PROTOKÓŁ NR 22/68

Podpisany w dniu 16 kwietnia 1968 roku pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wynagradzania i zatrudnienia oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 roku Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony — w oparciu o postanowienia Uchwały Nr 60/67 Rady Ministrów z dnia 30 marca 1967 roku w sprawie ustalenia stanowisk, kwalifikacji i uposażenia oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa — podpisali protokół treści następującej:

### § 1

Oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa, zatrudnionych

- w zjednoczeniach branżowych oraz w równorzędnych jednostkach organizacyjnych
- przedsiębiorstwach resortu przemysłu lekkiego obowiązują zasady zatrudniania i wynagradzania zawarte w następujących załącznikach:
  - Załącznik nr 1 — Zasady zatrudniania i wynagradzania
  - Załącznik nr 2 — Tabela stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia,
  - Załącznik nr 3 — Tabela uposażeń według grup,
  - Załącznik nr 4 — Tabela uposażeń według posiadanego stopnia służbowego

### § 2

Z dniem wejścia w życie postanowień niniejszego protokołu — oficerom, podoficerom i szeregowcom Korpusu Technicznego Pożarnictwa objętym postanowieniami protokołu nie przysługuje:

1. Dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14. 9. 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.
2. Dodatek pobierany dotychczas w myśl § 2 ust. 1 uchwały Nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25 poz. 124)

### § 3

Tracą moc obowiązującą:

- protokół Nr 7 z dnia 19 maja 1959 r. do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w resorcie przemysłu lekkiego w zakładowych jednostkach zawodowych ochrony p/pożarowej,
- protokół Nr 8 z dnia 23 czerwca 1959 r. do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie wynagradzania pracowników zawodowej ochrony przeciwpożarowej zatrudnionych w zjednoczeniach w resorcie przemysłu lekkiego.

### § 4

Postanowienia protokołu wchodzi w życie sukcesywnie poczynając od dnia 1 stycznia 1968 r. w miarę posiadanych środków.

**ZASADY ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA OFICERÓW, PODOFICERÓW  
I SZEREGOWCÓW KORPUSU TECHNICZNEGO POŻARNICTWA ZATRUDNIO-  
NYCH W JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWOŻAROWEJ.**

§ 1

Oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa mogą być zatrudnieni w jednostkach ochrony przeciwpożarowej według jednego z następujących systemów:

1. 8 godzin służby dziennie (w soboty 6 godzin) — to jest 46 godzin tygodniowo  
Według tego systemu mogą pełnić służbę oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnieni
  - a) w zjednoczeniach branżowych i równorzędnych jednostkach organizacyjnych na stanowiskach:
    - starszego inspektora,
    - inspektora,
  - b) w przedsiębiorstwach na stanowiskach:
    - młodszego inspektora,
    - kierownika ochrony przeciwpożarowej
    - komendanta zawodowych straży pożarnych
    - pracowników komend zawodowych straży pożarnych
2. a) 24 godzin służby i 24 godziny wolne od służby, względnie  
b) 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby  
Według tych systemów mogą pełnić służbę oficerowie, podoficerowie i szeregowcy zatrudnieni w zawodowych strażach pożarnych.

§ 2

Wprowadzenie jednego z systemów służby wymienionych w § 1 zatwierdza dyrektor zjednoczenia lub dyrektor równorzędnej jednostki organizacyjnej na wniosek dyrektora zakładu zaopiniowany przez Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

§ 3

Oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa którzy pełnią służbę według systemu 24 godzin służby i 24 godziny wolne od służby, otrzymują dodatkowo w miesiącu 48 godz. wolnych od służby.

§ 4

1 Oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnieni w jednostkach ochrony przeciwpożarowej otrzymują uposażenie zasadnicze według grup uposażenia przewidzianych dla poszczególnych stanowisk pracy i posiadanych stopni służbowych oraz według kategorii zawodowych straży pożarnych, określonych w załącznikach Nr 2, 3 i 4.



2. Uposażenie, o którym mowa w ust. 1, obejmuje również wynagrodzenie za pracę w niedziele i dni świąteczne w ramach harmonogramu pracy oraz udział w akcjach ratowniczych również poza harmonogramem pracy.

#### § 5

1. Oficer, podoficer i szeregowiec Korpusu Technicznego Pożarnictwa, który posiada wymagane kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska i 10 lat pracy zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej oraz wyróżnia się szczególną inicjatywą i dobrymi wynikami pracy, może otrzymać uposażenie zasadnicze wyższe o 10% od maksymalnej stawki uposażenia zasadniczego, ustalonego dla danego stanowiska.
2. Decyzję o przyznaniu podwyższonego uposażenia, o którym mowa w ust. 1 podejmuje dyrektor zakładu z tym, że liczba pracowników, którym może być podwyższone wynagrodzenie określone w ust. 1 nie może przekraczać 15% ogółu oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w jednostce ochrony przeciwpożarowej danego zakładu pracy.

#### § 6

1. Oficer, podoficer i szeregowiec Korpusu Technicznego Pożarnictwa może awansować w odrębnie danego stanowiska co dwa lata w jednym z ustalonych terminów awansów (w dniu 1 stycznia lub w dniu 22 lipca z ważnością od 1 sierpnia).
2. Wysokość podwyżki uposażenia przyznanej w związku z awansem nie może przekraczać 300 złotych.
3. Przepis ust. 1 nie dotyczy przypadków powołania na wyższe stanowisko lub przyznania uposażenia po okresie próbnym.
4. Oficerowi, podoficerowi lub szeregowcowi Korpusu Technicznego Pożarnictwa, który podwyższy kwalifikacje uzyskując wykształcenie średnie lub wyższe — może być przyznany awans niezależnie od obowiązujących terminów awansowania w ramach wynagrodzenia przewidzianego dla danego stanowiska.

#### § 7

Oficerowie, podoficerowie lub szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa, którzy pełnią służbę w systemie codziennym i ponadto pełnią służbę operacyjną na zasadach określonych przez Ministra Spraw Wewnętrznych otrzymują dodatek w wysokości 20% miesięcznego uposażenia zasadniczego. Pracowników tych traktuje się jak zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych — w rozumieniu przepisów art. 16 a ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

#### § 8

Podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnieni w charakterze kierowców mechaników lub kierowców pojazdów mechanicznych mogą otrzymywać poza uposażeniem zasadniczym dodatki określone przez Ministra Spraw Wewnętrznych.

#### § 9

Oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnieni w jednostkach ochrony przeciwpożarowej są uprawnieni do otrzymywania premii, w wysokości i na zasadach określonych odrębnymi przepisami.

Do pracowników zatrudnionych w resortowych strażach mają zastosowanie:

1. Przepisy szczególne dotyczące członków KTP w zakresie:

- przyjmowania i zwalniania,
- zatrudniania i czasu pracy,
- wynagradzania,
- urlopów wypoczynkowych,
- umundurowania.

2. Przepisy z Układu Zbiorowego Pracy dotyczące uprawnień do:

- nagród jubileuszowych,
- płatnych urlopów okolicznościowych,
- odpraw pośmiertnych,
- korzystania z urzędzeń i placówek socjalno-bytowych oraz kulturalno-oświatowych,
- higieny i bezpieczeństwa pracy,
- deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym, w tych zakładach pracy, w których uprawnienia te przysługują ogółowi pracowników.

## § 11

Oficerom, podoficerom i szeregowcom Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w jednostkach ochrony przeciwpożarowej, których dotychczasowe uposażenie netto jest wyższe od maksymalnego uposażenia netto przewidzianego dla danego stanowiska — przysługuje, na czas pozostawania na tym stanowisku dodatek wyrównawczy w wysokości różnicy między uposażeniem dotychczasowym netto i górną stawką uposażenia netto, przewidzianego dla danego stanowiska. Dodatek, o którym mowa, przysługuje do czasu zajmowania stanowiska, dla którego został ustalony.

Załącznik nr 2 do protokołu Nr 22/68  
z dnia 16. 04. 1968 r.

TABELA STANOWISK KWALIFIKACJI I GRUP UPOSAŻENIA

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje (wyszkolenie zawodowe oraz wykształcenie)	Ilość lat prak- tyki zawo- dowej	Etat stopnia służbowego	Grupa upo- saże- nia
1	2	3	4	5	6
1.	Starszy Inspektor ochrony p-pożarowej	Inspektorat Ochrony Przeciwpożarowej — Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne i specjalizujące — Wyższe wykształcenie techniczno-ekonomiczne lub prawnicze — Średnie wykształcenie	3 6	starszy kapitan kapitan szef	V—III

1	2	3	4	5	6
2.	Inspektor ochrony p-pożarowej	— Oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie	3	aspirant ppoż. kapitan pożarnictwa	VI—IV
3.	Młodszy inspektor ochrony p-pożarowej	Jednostki ochrony ppożarowej w zakładach pracy — Oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie	—	aspirant pożarnictwa kapitan pożarnictwa	VII—VI
4.	Kierownik ochrony p-pożarowej	— Podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie  — Podstawowe wykształcenie	3  6	ogniomistrz pożarnictwa starszy ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
5.	Komendant zawodowej straży pożarnej III kat.	Zawodowe straże pożarne — Oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące — Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze — Średnie wykształcenie	3  6	kapitan pożarnictwa  kapitan szef	V—III
6.	Zastępca Komendanta zawodowej straży pożarnej III kateg. Komendant zawodowej straży pożarnej IV kateg.	— Oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne  — Średnie wykształcenie	4	aspirant  starszy kapitan pożarnictwa	VI—IV
7.	Dowódca Oddziału w Zawodowej Straży Pożarnej III kateg.	— Oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie	3	aspirant pożarnictwa kapitan pożarnictwa	VII—V



1	2	3	4	5	6
8.	Oficer	— Oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie	—	aspirant pożarnictwa kapitan pożarnictwa	VII—V
9.	Starszy podoficer w Komen- dzie Zawo- dowej Straży Pożarnej	— Podoficerskie wykszole- nie kwalifikacyjne i spe- cjalizujące — Średnie wykształcenie — Podstawowe wykształ- cenie	3  6	ogniomistrz pożar- nictwa starszy ogniomistrz pożar- nictwa	IX—VI
10.	Radiome- chanik, te- lemecha- nik, me- chanik sprzętu i wyposa- żenia	— Wykszolenie strażaka — Wykszolenie specjalizu- jące w zakresie wyko- nywanej funkcji lub po- siadanie kwalifikacji w danej specjalności — Podstawowe wykształ- cenie	4	ogniomistrz pożar- nictwa  starszy ogniomistrz pożar- nictwa	IX—VI
11.	Szef zmia- ny Kie- rownik Centrali Alarmo- wej	— Podoficerskie wykszole- nie kwalifikacyjne i spe- cjalizujące — Podstawowe wykształ- cenie	4	ogniomistrz pożar- nictwa  starszy ogniomistrz pożar- nictwa	X—VII
12.	Dowódca sekcji te fonista dyspozy- tor	— Podoficerskie wykszole- nie kwalifikacyjne — Podstawowe wykształ- cenie	2	ogniomistrz pożar- nictwa  starszy ogniomistrz pożar- nictwa	XI—VIII
13.	Kierowca mechanik	— Wykszolenie strażaka — Wykszolenie specj. w za- kresie wykonywanej funkcji — Podstawowe wykształ- cenie	4	ogniomistrz pożar- nictwa starszy ogniomistrz pożar- nictwa	X—VII
14.	Kierowca	— Wykszolenie strażaka — Wykszolenie specj. w za- kresie wykonyw. funkcji — Podstawowe wykształ- cenie	1	sekcyjny pożarn. mł. ogn. pożar- nictwa	XI—VIII

1	2	3	4	5	6
15.	Dowódca roty pomocnik dowódcy roty łącznik telefonista	— Wyszkolenie strażaka przygotowanie w zakresie wykonywanej funkcji — Podstawowe wykształcenie		strażak sekcyjny	XII—IX
16.	Praktykant	— Podstawowe wykształcenie			XII

- 1) Przez **wykształcenie wyższe, średnie i podstawowe** należy rozumieć udokumentowanie ukończenia 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 wykszolenie kwalifikacyjne** lub specjalizujące należy rozumieć udokumentowane ukończenie wykszolenia tego typu albo też udokumentowane złożenie egzaminu nadającego zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia, jak ukończenie wykszolenia 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
- 4) Zakwalifikowanie zakładowych straży pożarnych do poszczególnych kategorii w zależności od ich liczebności i siedzib następuje na podstawie decyzji Ministra Spraw Wewnętrznych.

Załącznik Nr 3  
do protokołu Nr 22/68 z dnia 16. 04.  
1968 r.

T A B E L A  
U P O S A Ż E Ń W G G R U P

1	Uposażenie miesięczne					
	Jednostki na terenie m. st. Warszawy, m. Łodzi i m. Katowic			Jednostki na pozostałym terenie		
	System zatrudnienia			System zatrudnienia		
	codzienny	12×24	24×24	codz.	12×24	24×24
2	3	4	5	6	7	
III	2.350	—	—	2.150	—	—
IV	1.950	—	—	1.850	—	—

1	2	3	4	5	6	7
V	1.800	—	—	1.650	—	—
VI	1.750	—	—	1.550	—	—
VII	1.470	1.770	2.310	1.410	1.700	2.220
VIII	1.410	1.700	2.220	1.330	1.610	2.100
IX	1.330	1.610	2.100	1.230	1.490	1.940
X	1.230	1.490	1.940	1.150	1.390	1.820
XI	1.150	1.390	1.820	1.050	1.270	1.660
XII	1.050	1.270	1.660	970	1.170	1.530

Załącznik nr 4  
Do protokołu nr 22/68 z dnia 16. 4.  
1968 r.

**TABELA**  
**UPOSAŻENIA WEDŁUG POSIADANEGO**  
**STOPNIA SŁUŻBOWEGO**

Stopień służbowy	Wysokość uposażenia miesięczne- go — złotych
Kapitan szef	1.100
Starszy kapitan	900
Kapitan	700
Młodszy kapitan	550
Starszy aspirant, aspirant	450
Starszy ogniomistrz	350
Ogniomistrz	300
Młodszy ogniomistrz	250
Sekcyjny	200
Starszy strażak	150
Strażak	100



## ZARZĄDZENIE NR 58/68

Ministra Spraw Wewnętrznych  
z dnia 24 czerwca 1968 r.

W sprawie dodatków do uposażenia podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa pełniących służbę na stanowiskach kierowców mechaników i kierowców.

Na podstawie § 9 ust. 2 uchwały nr 60/67 Rady Ministrów z dnia 30. III. 1967 r. w sprawie ustalenia stanowisk, kwalifikacji i uposażenia oficerów podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa zarządza się co następuje:

### § 1

1. Podoficerom i szeregowcom Korpusu Technicznego Pożarnictwa pełniącym służbę na stanowiskach kierowców mechaników i kierowców zwanym dalej „kierowcami” przysługuje miesięczny dodatek do uposażenia za utrzymanie w pełnej gotowości technicznej powierzonych pojazdów samochodowych straży pożarnych — w następującej wysokości
  - a) kierowcom mechanikom — 300 zł
  - b) kierowcom — 200 zł
2. Utrzymanie w pełnej gotowości technicznej pojazdu samochodowego polega na:
  - a) samodzielnym wykonywaniu wszelkich czynności wchodzących w zakres obsługi codziennej i obsługi technicznej nr 1 (OT-1) pojazdu samochodowego.
  - b) dbałość o czystość i estetyczny wygląd zewnętrzny pojazdu samochodowego.

### § 2

1. Kierowcom przysługuje dodatek w wysokości od 100 do 200 zł za obsługę i konserwację sprzętu silnikowego i urządzeń specjalnych zainstalowanych na powierzonych pojazdach samochodowych.
2. Kierowcom przysługuje dodatek w wysokości do 200.— zł miesięcznie za naprawę sprzętu pożarniczego w punktach napraw tego sprzętu.

### § 3

Kierowcę należy pozbawić w całości lub części dodatków określonych w § 1 ust. 1 i § 2 za okres miesiąca, w którym

- a) został ukarany za uszkodzenie powierzonego mu pojazdu samochodowego lub sprzętu
- b) zaniedba wykonywania obowiązków określonych w § 1 ust. 2 lub w § 2.

### § 4

Dodatki, o których mowa przyznają komendantci jednostek ochrony przeciwpożarowej. Dodatki wypłaca się z dołu, po upływie każdego miesiąca.

### § 5

1. Za okres urlopów lub choroby kierowcom przysługują dodatki jeżeli otrzymali je w miesiącu poprzedzającym urlop lub chorobę.

2. W czasie trwania planowej obsługi technicznej, naprawy lub niepełnienia obowiązków służbowych z innych powodów, dodatki przysługują przez okres nie przekraczający dwóch miesięcy.

#### § 6

Traci moc zarządzenie Nr 47 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 marca 1959 r. w sprawie wypłacania kierowcom pojazdów mechanicznych zatrudnionych w jednostkach ochrony przeciwpożarowej dodatku za utrzymanie w pełnej gotowości pojazdów i sprzętu silnikowego straży pożarnych (Dz. Urz. MSW nr 5, poz. 14) oraz zarządzenia Nr 100 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 30 maja 1962 r. w sprawie dodatkowego wynagradzania kierowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa za pełnienie czynności nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.

#### § 7

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą od dnia 1 lipca 1968 r.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
DEPARTAMENT ZATRUDNIENIA I PŁAC  
ZP 2-101-00-156/68

Warszawa, dnia 3. 6. 1968 r.

### Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego Południe w Bielsku-Białej

#### Sprawa: *premiowania członków K.T.P.*

W związku z zapytaniami dotyczącymi stosowania przepisu zawartego w § 7 i 9 załącznika nr 1 do protokołu Nr 22/68 z dnia 16. 04. 1968 r. — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego wyjaśnia jak niżej:

- 1) 20% dodatek operacyjny, o którym mowa w § 7 załącznika Nr 1 oblicza się od miesięcznego uposażenia wg grupy (załącznik nr 3) powiększonego o stawkę uposażenia za posiadany stopień służbowy (załącznik nr 4)
- 2) prawo do otrzymania premii mają członkowie KTP *zaliczeni do pracowników umysłowych*.

Spośród członków KTP za pracowników umysłowych uważa się oficerów pożarnictwa, st. ogniomistrzów i ogniomistrzów pożarnictwa.

Zgodnie z pismem okólnym Nr 18/59 Komendanta Głównego Straży Pożarnych z dnia 23. 01. 1959 r. — wydanym w porozumieniu z C.R.Z.Z. w sprawie urlopu wypoczynkowego szeregowców i młodszych podoficerów Korpusu Technicznego Pożarnictwa — do grupy pracowników umysłowych zalicza się również w drodze wyjątku członków KTP, posiadających stopnie niższe, niż stopień ogniomistrza, pożarnictwa — o ile są zatrudnieni na stanowiskach dla których przewidziany jest etat stopnia służbowego nie niższy, niż ogniomistrza. Dla przykładu — szeregowiec lub sekcyjny zajmujący np. stanowisko kierownika ochrony p. pożarowej, na którym przewidziany jest etat stopnia ogniomistrza lub st. ogniomistrza

— ma prawo z racji zajmowanego stanowiska i przez okres pozostawania na tym stanowisku — do 30 dniowego urlopu a zatem i premii.

Natomiast jeżeli szeregowiec lub sekcyjny zajmuje (np. stanowisko dowódcy roty lub kierowcy, na których to stanowiskach przewiduje się etat stopnia niższego od stopnia ogniomistrza — wówczas korzysta on z urlopu wypoczynkowego w wysokości określonej przepisami obowiązującymi pracowników fizycznych lecz nie ma prawa do premii przysługującej pracownikom KTP zaliczonym do pracowników umysłowych.

## ZARZĄDZENIE NR 46/67

Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 27 kwietnia 1967 r.

**W sprawie: Zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego.**

W celu ujednoczenia zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego — w wykonaniu postanowień uchwały Nr 358 Rady Ministrów z dnia 25 listopada 1966 r. w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam co następuje:

### § 1

1. Począwszy od m-ca kwietnia 1967 r. wprowadza się sukcesywnie jednolite zasady wynagradzania (system czasowo-premiowy) dla osób (zwanymi w dalszym ciągu „pracownikami”) zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego. Zasady te powinny być wprowadzone najpóźniej z dniem 1 maja 1967 r.
2. Zasady wynagradzania wymienione w ust. 1 ustalone są w protokóle Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu lekkiego.

### § 2

1. Zaliczenie sklepów do odpowiednich tabel płac dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa administrującego sklep ewm sklepy na zasadach określonych w załączniku Nr 1 do protokołu Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy.
2. Ustalona w roku bieżącym tabela płac dla danego sklepu, nie może być obniżona w latach następnym.
3. W wypadku znacznego zmniejszenia planowanych średniomiesięcznych obrotów (np. w wyniku zmiany struktury sprzedawanych towarów, zmniejszenia powierzchni sprzedażowej zmian cen towarów), zaliczenie danego sklepu do niższej tabeli płac, powodujące obniżenie dotychczasowych miesięcznych płac zasadniczych według osobistego zaszeregowania, może nastąpić po dokonaniu wypowiedzenia warunków płac pracownikom danego sklepu na zasadach powszechnie obowiązujących.



### § 3

1. Zaszeregowanie pracowników do odpowiednich grup płac dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa, na zasadach określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym, stanowiącym załącznik nr 6 do protokołu Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 do Układu Zbiorowego Pracy.
2. Ustalone w taryfikatorze kwalifikacyjnym wymogi kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk, są wymogami minimalnymi to znaczy, że np. starszy sprzedawca posiadający minimalne wymogi kwalifikacyjne, określone dla IV grupy płac, może być zaszeregowany do III grupy płac.

### § 4

1. Dla pracowników sklepów fabrycznych i branżowych tworzy się fundusz premii w wysokości od 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub> do 35<sup>0</sup>/<sub>0</sub> planowanych płac zasadniczych.
2. Zasady premiowania pracowników sklepów fabrycznych i branżowych zawarte są w tymczasowym ramowym regulaminie premiowania, stanowiącym załącznik nr 5 do protokołu Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy.

### § 5

1. Zaliczenie pracowników sklepów fabrycznych i branżowych do grupy pracowników umysłowych bądź fizycznych, dokonuje się na zasadach powszechnie obowiązujących.
2. Sprzedawców, którzy ukończyli zasadniczą szkołę handlową lub zawodową w danej specjalności, należy zaliczyć do grupy pracowników umysłowych. Dotyczy to także pracowników z powyższymi kwalifikacjami zatrudnionych dotąd jako pracowników fizycznych z tym, że obowiązku tego należy dokonać w terminie do dnia 30. VI. 1967.

### § 6

1. Zasady wynagradzania zawarte w protokole Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy należy wprowadzić w taki sposób, aby łączny zarobek (płaca zasadnicza wraz z premią) pracownika zatrudnionego na tym samym stanowisku nie był niższy od dotychczas otrzymywanego.
2. Zwiększony dla danego sklepu fundusz płac powinien być przeznaczony przede wszystkim na zabezpieczeniu minimalnych miesięcznych płac zasadniczych, dodatków kwalifikacyjnych oraz zwiększenie funduszu premiowego.

### § 7

1. Zawarte w protokole Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy zasady wynagradzania dla pracowników sklepów fabrycznych i branżowych należy wprowadzić w ramach planowanego osobowego funduszu płac, rezerwy 0,3 oraz dofinansowania ustalonego w skali rocznej dla poszczególnych Zjednoczeń (jednostek równorzędnych) w odrębnym trybie.
2. W celu prawidłowego wprowadzenia jednolitych zasad wynagradzania dla pracowników sklepów, zobowiązuję Ob. Ob. Dyrektorów Zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przy których utworzone zostały sklepy fabryczne i branżowe do przeanalizowania działalności tych sklepów osiągniętych poziomów płac przez pracowników sklepów oraz ustalenia wysokości dofinansowania dla poszczególnych przedsiębiorstw w ramach kwot, o których mowa w ust. 1.

## § 8

W zakresie uregulowanym załącznikiem nr 1 do niniejszego zarządzenia nie mają zastosowania do przejściowego dodatku mieszkaniowego przepisy:

- 1) Uchwały Nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43 poz. 239) oraz
- 2) Zarządzenie nr 85 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 sierpnia 1966 r. z późniejszymi zmianami wprowadzonymi zarządzeniem nr 101 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 listopada 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników.

## § 9

W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem tracą moc obowiązującą dotychczasowe przepisy w sprawie zasad wynagradzania pracowników sklepów fabrycznych i branzowych, a w szczególności wynikające z:

- § 17 zarządzenia nr 24 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 29 lutego 1960 r. w sprawie sklepów fabrycznych i branzowych (Biuletyn M. P. L. Nr 1 z dnia 29 marca 1960),
- zarządzenie nr 35 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r. w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących,
- § 4 pkt 5 zarządzenia Nr 400 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 22 grudnia 1956 r. (w wykonaniu uchwały nr 704 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1956 r. z późniejszymi zmianami) w sprawie rozszerzenia uprawnień państwowych przedsiębiorstw przemysłowych.

## § 10

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 46  
Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia  
27. IV. 1967

## ZASADY STOSOWANIA PRZEJŚCIOWEGO DODATKU MIESZKANIOWEGO

1. Dla pracowników objętych podwyżką płac, aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy, wprowadzony uchwałą Nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Mon. Polski Nr 43 poz. 239), ulega z pierwszym dniem następnego miesiąca po wprowadzeniu regulacji płac trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1. należy rozumieć różnicę wynikającą z odjęcia średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego przez pracownika w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do dnia 31 grudnia 1966 r. od średniomiesięcznego zarobku netto z tego samego okresu, powiększonego o wskaźnik wzrostu zarobku w wyniku regulacji płac, zwanym zarobkiem bazowym. Wskaźnik wzrostu zarobku ustala się przez podzielenie uzyskanego zarobku za pierwszy miesiąc po wprowadzeniu w życie regulacji płac przez

zarobek za ten sam miesiąc według zasad wynagradzania obowiązujących przed wprowadzeniem regulacji płac.

3. W razie gdy kwota podwyżki (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku mieszkaniowego po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1. wypłaca się do dnia 31 grudnia 1967 r.
4. Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku mieszkaniowego następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku mieszkaniowego za każde półrocze począwszy od I półrocza 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z średniomiesięcznym zarobkiem bazowym (ust. 2).
6. Wzrost zarobku w stosunku do zarobku bazowego (ust. 5) powoduje obniżenie w następnym półroczu dodatku mieszkaniowego o którym mowa w ust. 3 w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku netto w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku mieszkaniowego, o którym mowa w ust. 3 następuje trwała utrata dodatku mieszkaniowego niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach.  
W tym celu, niezależnie od obliczeń półrocznych, dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.

## PROTOKÓŁ NR 82

*podpisany w dniu 28 kwietnia 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników przemysłu lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r. i uchwały Nr 358 Rady Ministrów z dnia 25 listopada 1966 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony — podpisali protokół treści następującej:

### § 1

Protokółem niniejszym wprowadza się jednolite zasady wynagradzania (system czasowo-premiowy) i taryfikator kwalifikacyjny dla pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego, zwanych w dalszym ciągu „pracownikami”.

### § 2

1. W celu zaszeregowania pracowników do odpowiednich miesięcznych płac zasadniczych dyrektor przedsiębiorstwa zalicza sklepy do tabel płac A, B lub C zgodnie z załącznikiem Nr 1 do niniejszego protokołu dodatkowego.
2. Zaszeregowanie pracowników do odpowiednich grup płac dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik nr 4 do niniejszego protokołu oraz — w przypadku kierowników sklepów (działów stoisk) i ich zastępców — dodatkowo w zależności od wielkości obrotów.
3. Dyrektor przedsiębiorstwa administrującego sklep fabryczny lub branżowy może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika zatrudnionego w dniu



- wprowadzenia w życie zasad wynagradzania określonych niniejszym protokołem, od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, zobowiązując pracownika do uzupełnienia wykształcenia w określonym terminie.
4. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni jedynie pracownicy, którzy ukończyli 45 rok życia.

#### § 3

1. Ustala się dla pracowników miesięczne płace zasadnicze w wysokości podanej:
  - 1) w załączniku Nr 2 i 3 — dla kierowników sklepów (działów, stoisk) i ich zastępców,
  - 2) w załączniku nr 2 — dla sprzedawców i kasjerów.
2. Przez miesięczną płacę zasadniczą rozumie się łączną wysokość wynagrodzenia zasadniczego, wynikającą z załączników nr 2 i nr 3 do niniejszego protokołu.
3. Poza miesięczną płacą zasadniczą, o której mowa w ust. 1 pracownikom przysługuje premia zgodnie z tymczasowym ramowym regulaminem premiowania stanowiącym załącznik nr 5 do niniejszego protokołu dodatkowego.

#### § 4

1. Dyrektor przedsiębiorstwa administrującego sklepy (sklep) fabryczne lub branżowe — może w ramach planowanego osobowego funduszu płac — podwyższyć pracownikom miesięczną płacę w granicach do 10% powyżej górnej stawki płac wynikającej z tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do niniejszego protokołu. Podwyższenie górnej stawki płac może być stosowane do pracowników, których kwalifikacje odpowiadają wymogom kwalifikacyjnym określonym w załączonym taryfikatorze kwalifikacyjnym (zał. nr. 4) z wyłączeniem młodszych sprzedawców oraz pracowników zatrudnionych w okresie wstępnego stażu pracy lub przyuczania do zawodu (pracy).
2. Liczba pracowników, którym może być podwyższone wynagrodzenie zgodnie z postanowieniami ust. 1. nie może przekraczać 10% pracowników objętych protokołem dodatkowym, a w miastach liczących powyżej 50 tys. mieszkańców 50% pracowników objętych niniejszym protokołem dodatkowym.

#### § 5

1. Pracownicy zatrudnieni w okresie wstępnego stażu pracy oraz w okresie przyuczania do zawodu (pracy) otrzymują miesięczne płace zasadnicze w wysokości 850—900 zł oraz mogą otrzymać premie z funduszu premiowego utworzonego w wysokości 10% ich miesięcznych płac zasadniczych.
2. Wysokość premii indywidualnej dla wymienionych pracowników przyznaje kierownik danego sklepu z tym że premia ta nie może przekroczyć 20% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.

#### § 6

Kierownikom sklepów (działów, stoisk) ich zastępcom, starszym sprzedawcom, starszym kasjerom, sprzedawcom oraz kasjerom przyznaje się dodatki kwalifikacyjne po 10 i 15 latach pracy i utrzymaniu ciągłości pracy w uspołecznionych sklepach handlu detalicznego, pod warunkiem złożenia z wynikiem pomyślnym egzaminu kwalifikacyjnego. Wysokość dodatków oraz zasady przeprowadzania egzaminów określa załącznik nr 6 do protokołu.

## § 7

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzani są wg zasad analogicznych jak i pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy z tym, że wysokość miesięcznej płacy zasadniczej przysługuje im odpowiednio do posiadanych kwalifikacji i zajmowanego stanowiska i ustala się proporcjonalnie do czasu pracy. Ustalona w ten sposób miesięczna płaca zasadnicza może być podwyższona do 10<sup>0</sup>‰.

## § 8

W przypadku, kiedy współodpowiedzialny materialnie sprzedawca w związku z urlopem, chorobą itp. kierownika przyjmuje na podstawie pisemnego zlecenia przedsiębiorstwa administrującego sklep — kierowanie sklepem (działem, stoiskiem), należy mu się wynagrodzenie, które było ustalone dla kierownika. W sklepach (działach, stoiskach) w których nie obowiązuje zasada współodpowiedzialności materialnej, warunkiem otrzymania wynagrodzenia ustalonego dla kierownika, przez zastępującego go sprzedawcę — niezależnie od przyjęcia kierownictwa sklepu (działu, stoiska) — jest protokółarne przejęcie materialnej odpowiedzialności. Wynagrodzenie w wysokości i wg zasad ustalonych dla kierownika sklepu (działu, stoiska) przysługuje sprzedawcy dopiero wtedy gdy zastępstwo trwało co najmniej 7 dni, przy czym wynagrodzenie to oblicza się za cały okres zastępstwa.

## § 9

1. Robotnicy porządkowi zatrudnieni w sklepach fabrycznych lub branżowych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki godzinowej w wysokości od 4.40 do 5.10 zł.
2. Dla premiowania pracowników wymienionych w ust. 1 tworzy się fundusz premiiowy w wysokości 10‰ ich planowanych płac zasadniczych. Z funduszu tego mogą być wypłacone premie indywidualne do wysokości 25‰ płacy zasadniczej pracownika.

## § 10

1. W stosunku do pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych w zakresie nie uregulowanym niniejszym protokołem obowiązują postanowienia zawarte w części ogólnej U. Z. P. dla przemysłu lekkiego.
2. Pracownicy zatrudnieni w sklepach fabrycznych i branżowych uprawnieni są do otrzymywania deputatów, ekwiwalentów bądź ryczałtu opałowego, według zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie administrującym dany sklep.

## § 11

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem nie mają zastosowania dotychczasowe przepisy w szczególności wynikające z:

- 1) zarządzenia nr 35 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r. w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.
- 2) § 4 pkt. 5 zarządzenia Nr 400 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 22 grudnia 1956 r. (w wykonaniu uchwały Nr 704 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1956 r. z późniejszymi zmianami) w sprawie rozszerzenia uprawnień Państwowych Przedsiębiorstw Przemysłowych).

- 3) § 17 zarządzenia Nr 24 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 29 lutego 1960 r. w sprawie sklepów fabrycznych i branżowych (Biuletyn M. P. L. Nr. 1. z dnia 29 marca 1960 r.).

## § 12

Wprowadzenie w życie niniejszego protokołu następuje sukcesywnie począwszy od dnia 1 kwietnia 1967 roku.

Załącznik nr 1  
do protokołu Nr 82  
z dnia 26. IV. 1967 r.

### ZALICZENIE SKLEPÓW FABRYCZNYCH I BRANŻOWYCH DO TABELI PŁAC

- I. do tabeli płac „A” mogą być zaliczane sklepy  
— włókiennicze, obuwnicze i futrzarskie o obrotach średniomiesięcznych powyżej 1.000 tys. zł  
— odzieżowe, dziewiarsko-pończosnicze, pasmanteryjne, kapelusznicze i technozbytu o obrotach średniomiesięcznych powyżej 500 tys. zł
- II. do tabeli płac „B” mogą być zaliczane sklepy  
— włókiennicze, obuwnicze i futrzarskie o obrotach średniomiesięcznych powyżej 500 tys. zł  
— odzieżowe, dziewiarsko-pończosnicze, pasmanteryjne, kapelusznicze i technozbytu o obrotach średniomiesięcznych powyżej 300 tys. zł
- III. do tabeli płac „C” zalicza się  
— pozostałe sklepy nie wymienione w części I i II
- Uwaga: sklepy wymienione w części I — nie zaliczone do tabeli płac „A” należy zaliczyć do tabeli płac „B”.

Załącznik nr 2  
do protokołu Nr 82  
z dnia 26. IV. 1967 r.

### MIESIĘCZNE PŁACE ZASADNICZE DLA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W SKLEPACH FABRYCZNYCH I BRANŻOWYCH ADMINISTRACYJNYCH PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO.

Grupa płac	Tabela płac		
	A	B	C
I	900—1000	900—1000	— 900
II	1000—1300	1000—1200	900—1100
III	1300—1600	1200—1500	1100—1400
IV	1600—1900	1500—1800	1400—1700
V	1900—2500	1800—2300	1700—2100



Załącznik nr 3  
do protokołu Nr 82  
z dnia 26. IV. 1967 r.

Kwoty o które zwiększa się miesięczne płace zasadnicze dla kierowników sklepów (działów, stoisk) zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa przemysłu lekkiego

Lp.	Średniomiesięczny obrót sklepu (działu, stoiska) w tys. zł wg planu roczn.	Kwota zwiększenia miesięcznej		
		płacy zasadniczej w zł		
		A	B	C
1.	do 70	300	200	100
2.	powyżej 70 do 150	400	300	200
3.	" 150 do 250	500	400	300
4.	" 250 do 400	600	500	400
5.	" 400 do 600	700	600	500
6.	" 600 do 900	800—900	700	600
7.	" 900 do 1200	900—1100	800—900	700
8.	" 1200 do 1600	1000—1300	900—1000	800
9.	" 1600	1100—1500	1000—1200	900

- Zwiększa się miesięczne płace zasadnicze, określone w zał. 2 do protokołu:
  - w stosunku do etatowych zastępców kierowników sklepów (działów) — do 75% kwot wymienionych w powyższej tabeli.
  - w stosunku do kierowników stoisk w sklepach — do 60% kwot wymienionych w powyższej tabeli
  - w stosunku do etatowych zastępców kierowników stoisk w sklepach do 40% kwot wymienionych w powyższej tabeli
- Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo zwiększyć miesięczne płace zasadnicze kierowników sklepów (działów, stoisk) i ich etatowych zastępców o kwoty wymienione w powyższej tabeli, przesunięto do dwóch stopni w stosunku do średniomiesięcznego obrotu danego sklepu (działu, stoiska) z wyłączeniem branż: włókienniczych, odzieżowych, futrzarskich i obuwniczych.

Załącznik nr 4  
do protokołu Nr 82  
z dnia 26. IV. 1967 r.

#### TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

pracowników sklepów fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego.

Do 1 grupy plac szeregowiec młodszymi sprzedawców dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:

- zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności oraz ukończony 1/2 roczny wstępny staż pracy.
- podstawowe wykształcenie oraz co najmniej 1/2 roczny okres przyuczenia do zawodu (pracy) i ukończony kurs przygotowujący do egzaminu sprawdzającego wg ustalonego programu.

*Do II grupy płac zaszeregowuje się:*

1. Sprzedawców i kasjerów, dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:
  - 1) średnie wykształcenie ogólnokształcące (oraz kurs specjalistyczny) handlowe, ekonomiczne lub zawodowe w danej specjalności oraz ukończony wstępny staż pracy,
  - 2) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności oraz roczna praktyka na stanowisku młodszego sprzedawcy,
  - 3) podstawowe wykształcenie oraz 3-letnia praktyka na stanowisku młodszego sprzedawcy.
2. Kierowników sklepów (stoisk) oraz ich zastępców, dla których ustala się kwalifikacje określone dla sprzedawców i kasjerów z tym, że ich staż pracy powinien być dłuższy co najmniej o 1 rok niż przewidziany w ustępie 1.

*Do grupy III płac zaszeregowuje się:*

1. Starszych sprzedawców, starszych kasjerów dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:
  - 1) średnie wykształcenie handlowe (ekonomiczne) lub zawodowe w danej specjalności oraz roczna praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera,
  - 2) średnie wykształcenie ogólnokształcące oraz 2 letnia praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera,
  - 3) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności oraz 2-letnia praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera,
  - 4) podstawowe wykształcenie oraz 3-letnia praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera.
2. Kierowników sklepów (stoisk) oraz ich zastępców, dla których ustala się kwalifikacje określone dla starszych sprzedawców starszych kasjerów z tym, że ich staż pracy na stanowisku nie niższym od sprzedawcy lub kasjera — powinien być dłuższy co najmniej o 1 rok niż przewidziany w ust. 1.
3. Kierowników sklepów (stoisk) i ich zastępców, starszych sprzedawców, starszych kasjerów posiadających kwalifikacje w zakresie wykształcenia określone w:
  - 1) ust. 1 pkt. 1 oraz co najmniej 4-letnią praktyką w danej branży w handlu lub danej specjalności,
  - 2) ust. 1 pkt. 2 oraz co najmniej 5-letnią praktykę w danej branży w handlu lub danej specjalności i kurs specjalistyczny,
  - 3) ust. 1 pkt. 3 oraz co najmniej 6-letnią praktykę w danej branży w handlu lub w danej specjalności.

*Do grupy IV płac mogą być zaszeregowani:*

1. Starsi sprzedawcy posiadający kwalifikacje określone dla III grupy płac oraz co najmniej 3-letnią praktykę na stanowisku nie niższym niż starszego sprzedawcy lub starszego kasjera.
2. Kierownicy sklepów (działów, stoisk) oraz ich zastępcy posiadający kwalifikacje określone dla III grupy płac oraz co najmniej 4-letnią praktykę na stanowisku nie niższym niż starszego sprzedawcy lub starszego kasjera.
3. Kierownicy działów, kierownicy sklepów (stoisk) i ich zastępcy starsi sprzedawcy, starsi kasjerzy dla których ustala się minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy.
  - 1) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub techniczne oraz ukończony wstępny staż pracy.
  - 2) średnie wykształcenie handlowe (ekonomiczne) lub zawodowe w danej specjalności oraz co najmniej 5-letnią praktykę w danej specjalności lub w danej branży w handlu.
  - 3) średnie wykształcenie ogólnokształcące (kurs specjalistyczny) oraz co najmniej 6-letnią praktykę w danej branży w handlu lub danej specjalności,
  - 4) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności

oraz co najmniej 7-letnią praktykę w danej branży w handlu w danej specjalności.

*Do V grupy płac mogą być zaszerzegowani:*

1. Kierownicy działów, kierownicy sklepów (stoisk) ich zastępcy zatrudnieni w sklepach (stoiskach) o średniomiesięcznych obrotach przekraczających 1 mln zł o ile posiadają co najmniej zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności i 5 letnią praktykę na stanowiskach kierowników sklepów (działów, stoisk) lub co najmniej 8-letnią praktykę na stanowisku nie niższym niż starszego sprzedawcy albo starszego kasjera.
2. Kierownicy sklepów, kierownicy działów (stoisk) i ich zastępcy zatrudnieni w sklepach (stoiskach) o średniomiesięcznych obrotach przekraczających 1 mln zł o ile posiadają kwalifikacje w zakresie wykształcenia określone dla IV grupy płac w ust. 3.
  - 1) w pkt. 1 oraz co najmniej 3-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
  - 2) w pkt. 2 oraz co najmniej 7-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
  - 3) w pkt. 3 oraz co najmniej 8-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
  - 4) w pkt. 4 oraz co najmniej 9-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności.

*Uwagi:*

1. przez „pracę w danej branży” w handlu rozumie się wymagany okres zatrudnienia w określonej dziedzinie handlu (nie tylko w sklepie) dający znajomość asortymentów poszczególnych towarów danej branży.
2. przez „pracę w danej specjalności” rozumie się wymagany okres zatrudnienia w danej specjalności (handlu, przemyśle, usługach) dający wszechstronną i gruntowną znajomość asortymentu rodzaju towarów danej branży.
3. pod określeniem „kurs specjalistyczny” należy rozumieć kursy organizowane przez instytucje i organizacje, posiadające zezwolenie Ministerstwa Oświaty na prowadzenie kursów.

*Załącznik nr 5*

do protokołu nr 82  
z dnia 26. IV. 1967 r.

**TYMCZASOWY RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW  
SKLEPÓW FABRYCZNYCH I BRANŻOWYCH ADMINISTROWANYCH PRZEZ  
PRZEDSIĘBIORSTWA RESORTU PRZEMYSŁU LEKKIEGO.**

*Dla pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych wprowadza się następujące zasady premiowania.*

**§ 1**

Premie dla pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych wypłaca się z funduszu premiowego tych pracowników

**§ 2**

Fundusz premii ustala się w wysokości od 10 do 35% planowanych miesięcznych płac zasadniczych pracowników sklepów fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwo. Dyrektor przedsiębiorstwa administru-



jącego sklepy fabryczne i branżowe, dokonuje podziału funduszu premiowego na poszczególne sklepy.

### § 3

Z funduszu premiowego o którym mowa w § 2, wypłaca się premie za wykonanie względnie przekroczenie zadań ustalonych dla pracowników danego sklepu.

### § 4

1. Zadania dla celów premiowania pracowników poszczególnych sklepów, ustala dyrektor przedsiębiorstwa administrującego dany sklep — z jednoczesnym określeniem liczby punktów przypadających na każde zadanie.
2. Wszystkie zadania premiowe wyznaczone w ramach planowego funduszu premiowego danego sklepu dla pracowników wymienionych w § 2 protokołu, stanowią 100 punktów.
3. Zadania premiowe powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zabezpieczający ich wymierzalność, kontrolę ilości i jakości wykonania.
4. Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania pracowników danego sklepu winna wynosić 2 do 3-ch zadań. Do zadań tych należy zaliczyć np.:

1) składanie informacji o potrzebach i upodobaniach klienta	40 punktów
2) wykonanie planu sprzedaży	25 „
3) posiadanie minimum asortymentowego ustalonego przez Zjednoczenie lub aktywizacja sprzedaży asortymentów wytypowanych przez zjednoczenie	35 „
razem 100 punktów	

### § 5

Dyrektor przedsiębiorstwa w stosunku do kierownika sklepu, a kierownik sklepu w stosunku do pozostałych pracowników sklepu może ustalić dodatkowe zadania, warunkujące wypłacanie premii za poszczególne zadania w części lub w całości.

### .. § 6

Za wykonanie każdego zadania pracownikom sklepu wymienionym w § protokołu, przysługuje premia:

- a) w pełnej wysokości, o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100%
- b) w zmniejszonej wysokości o ile zadanie wykonane zostało w granicach od 100—80%.

Przy wykonaniu zadania w 80% i poniżej premia za to zadanie nie przysługuje.

### § 7

W razie niepełnego wykonania zadania (jednak powyżej 90%) fundusz premii ustalony za wykonanie danego zadania ulega obniżeniu o 5% za każdy 1% brakujący do 100%.

W przypadku, jeżeli obok zadań wymiernych jest również wyznaczone zadanie

nie w pełni wymierne (np. utrzymanie obowiązującego minimum asortymentowego), premię za to zadanie określa się w oparciu o wyniki przeprowadzonej w tej mierze kontroli własnej przedsiębiorstwa, zjednoczenia lub innych organów kontrolnych.

Zadania premiowe oraz wysokość kwot premii ustalonych za wykonanie każdego zadania, winny być podane do wiadomości pracowników sklepu co najmniej na 5 dni przed rozpoczęciem okresu ich obowiązywania.

#### § 8

Wysokość premii indywidualnych z funduszu premiowego rozliczanego zgodnie ze stopniem wykonania zadań (§ 6 i 7) ustala dla kierownika sklepu dyrektor przedsiębiorstwa, a dla pozostałych pracowników sklepu — kierownik sklepu.

#### § 10

1. Premia za wykonanie zadań regulaminowych może być obniżona w całości lub części w przypadku niewłaściwej obsługi nabywców (stwierdzone na podstawie wyników kontroli oraz zapisów w książce życzeń i zażeń), naruszenia dyscypliny pracy, niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych itp.
2. Wyплаты premii dokonywane są w okresach miesięcznych za wyniki poprzedniego miesiąca, łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za miesiąc bieżący.

#### § 11

Wysokość premii indywidualnej przyznanej pracownikom sklepów nie może przekroczyć 50% miesięcznej płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszczerowania.

#### § 12

Szczegółowe regulaminy premiowania dla pracowników sklepów fabrycznych i branżowych opracują dyrektorzy przedsiębiorstw administrujących dane sklepy w porozumieniu z konferencją samorządu robotniczego (radą zakładową) na podstawie niniejszego ramowego regulaminu premiowania.

Szczegółowe regulaminy premiowania podlegają zatwierdzeniu przez zjednoczenie grupujące przedsiębiorstwo, które administruje dany sklep fabryczny lub branżowy (sklepy) i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Załącznik nr 6  
do protokołu nr 82  
z dnia 26. IV. 1967 r.

### ZASADY PRZEPROWADZANIA EGZAMINÓW ORAZ PRYZNAWANIA DODATKÓW KWALIFIKACYJNYCH.

1. Dodatki kwalifikacyjne w wysokości określonej poniżej przysługują wyłącznie pracownikom zatrudnionym w sklepach (działach, stoiskach) fabrycznych i branżowych na następujących stanowiskach:

Lp.	Stanowisko	Dodatek kwalifikacyjny w zł mies.	
		po 10 latach	po 15 latach
1.	Kierownik wieloosobowego sklepu (działu, stoiska)	150	300
2.	Kierownik jednoosobowego sklepu (stoiska), etatowy zastępca kierownika sklepu (działu, stoiska)	120	250
3.	Starszy sprzedawca, starszy kasjer, sprzedawca, kasjer	100	200

**2. Przyznania dodatku kwalifikacyjnego uzależnione jest od spełnienia przez pracownika następujących warunków:**

- 1) posiadanie co najmniej minimum wymogów kwalifikacyjnych określonych w załączniku nr 4 do protokołu.
- 2) udokumentowanie ciągłości pracy w uspołecznionych sklepach handlu detalicznego i przedsiębior. przem. danej branży za okres lat upoważniający do ubiegania się o przyznanie dodatku kwalifikacyjnego (uznaje się, że ciągłość pracy, wymagana do tego udokumentowania jest zachowana również i w wypadku, kiedy pracownik przechodzi z jednego uspołecznionego sklepu handlu detalicznego do drugiego w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, chyba, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanej przez pracownika.
- 3) złożenie egzaminu z wynikiem pomyślnym, sprawdzającego zakres wiadomości wymagany na zajmowanym stanowisku przed komisją egzaminacyjną powołaną (na zasadach powszechnie obowiązujących) przez zjednoczenie grupujące przedsiębiorstwa (przedsiębiorstwo) administrujące sklepy fabryczne lub branżowe.

Przedmiotem egzaminu powinny być w szczególności zagadnienia z zakresu znajomości:

- a) towaroznawstwa danej branży
- b) organizacji i techniki sprzedaży
- c) dokumentacji sklepowej
- d) przepisów BHP
- e) trybu załatwiania reklamacji nabywców.

W przypadku przejścia pracownika, który nabył prawo do otrzymywania dodatku kwalifikacyjnego, do pracy w innej branży (z zachowaniem ciągłości pracy) przedsiębiorstwo zobowiązane jest w okresie do 6 miesięcy poddać pracownika egzaminowi z towaroznawstwa danej branży.

W przypadku przyjęcia do pracy (przy utrzymaniu ciągłości pracy) pracownika, który otrzymywał dodatek kwalifikacyjny w innej jednostce uspołecznionego handlu detalicznego — podstawę przyznania dodatku kwalifikacyjnego stanowi zaświadczenie wydane przez komisję egzaminacyjną powołaną przy tamtej jednostce.

3. W skład komisji egzaminacyjnej, o której mowa w pkt. 2 ust. 3. powinni wchodzić przedstawiciele kierownictwa przedsiębiorstw czynnik społeczny oraz przedstawiciel zjednoczenia.  
Komisja w oparciu o wynik egzaminu oraz przedłożone dokumenty sporządza protokół i wydaje zaświadczenie stwierdzające, że pracownik złożył egzamin



z wynikiem pomyślnym i posiada uprawnienia do otrzymania dodatku kwalifikacyjnego.

4. Dodatek kwalifikacyjny przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa administrującego sklep, w którym jest zatrudniony dany pracownik, na podstawie zaświadczenia wydanego przez Komisję. Dodatki kwalifikacyjne należy przyznawać z dniem 1 stycznia i 1 sierpnia oraz wypłacać w okresach miesięcznych.
5. Dodatki kwalifikacyjne nie zwiększają miesięcznej płacy zasadniczej i nie stanowią podstawy do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, premii itp.
6. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest — w ramach prowadzonej ewidencji pracowników — wydzielić pracowników o długoletnim stażu pracy. Pracownicy ci winni być powiadomieni przez przedsiębiorstwo o warunkach i trybie przeprowadzania egzaminów kwalifikacyjnych.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
DEPARTAMENT ZATRUDNIENIA I PŁAC  
ZP2-123-00-1268/68

Warszawa, dnia 30 grudnia 1968 r.

Sprawa: *dodatków kwalifikacyjnych dla pracowników sklepów fabrycznych i branżowych*

W związku z zapytaniami zainteresowanych jednostek, czy dodatki kwalifikacyjne wypłacone pracownikom sklepów fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego, zwolnione są od podatku od wynagrodzeń — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia co następuje:

dodatki kwalifikacyjne wypłacane pracownikom sklepów fabrycznych i branżowych na podstawie uchwały nr 358 Rady Ministrów z dnia 25 listopada 1966 r. i protokołu Nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. (załącznik nr 6) do Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu lekkiego, mają charakter dodatków za wysługę lat i w związku z tym zwolnione są od podatku od wynagrodzeń na podstawie zarządzenia Ministra Finansów z dnia 2 lutego 1955 r. (Monitor Polski Nr 13, poz. 136)

Podając powyższe Ministerstwo Przemysłu Lekkiego prosi Obywatela Dyrektora o przekazanie do zainteresowanych przedsiębiorstw, wyjaśnień zawartych w niniejszym piśmie.

UZUPEŁNIENIE NR 6

*do protokołu nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu lekkiego, podpisane w dniu 18 lipca 1968 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie art 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali uzupełnienie do protokołu nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 w sprawie zasad zatrudnienia i wynagradzania pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego — treści następującej:

#### § 1

1. W sklepach fabrycznych i branżowych, w których wielkość dokonywanych obrotów, różnorodność sprzedawanych wyrobów oraz liczba zatrudnionych sprzedawców uzasadnia potrzebę zatrudniania pracowników administracyjno-handlowych mogą być utworzone stanowiska wymienione w załączniku nr 1 do niniejszego uzupełnienia.
2. Stanowiska: starszego magazyniera i magazyniera mogą być utworzone wyłącznie w tych sklepach, w których pomieszczenia magazynowe są wydzielone, przyjmowanie towarów do magazynu i wydawanie towarów z magazynu, dokonują wyłącznie pracownicy którzy ponoszą odpowiedzialność materialną za powierzone im mienie magazynowe.
3. Stanowiska administracyjno-handlowe, o których mowa w ust. 1 mogą być utworzone na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa administrującego sklep, akceptowany przez naczelnego dyrektora zjednoczenia.

#### § 2

Zaszeregowanie pracowników wymienionych w § 1 do odpowiednich miesięcznych plac zasadniczych, dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa administrującego sklep, zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszego uzupełnienia.

#### § 3

1. Pracownicy wymienieni w § 1 otrzymują premie na zasadach obowiązujących pracowników danego sklepu (załącznik nr 5 do protokołu nr 82 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Układu Zbiorowego Pracy) z tym, że wysokość premii uzależniona jest od stopnia wykonania zadań ustalonych dla danego sklepu.
2. Wysokość funduszu premiowego oraz premii indywidualnych nie może przekroczyć w stosunku rocznym:
  - dla starszego referenta i referenta — 20% płacy zasadniczej,
  - dla starszego referenta handlowego, referenta handlowego starszego magazyniera i magazyniera — 30% płacy zasadniczej.

#### § 4

Postanowienia niniejszego uzupełnienia wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 sierpnia 1968 r.

**Załącznik nr 1**

do uzupełnienia nr 6 z dnia 18 lipca  
1968 r. do protokołu Nr 82 z dnia  
26 kwietnia 1967 r.

**MIESIĘCZNE PŁACE ZASADNICZE DLA PRACOWNIKÓW ADMINISTRACYJNO-HANDLOWYCH ZATRUDNIONYCH W SKLEPACH FABRYCZNYCH I BRANŻOWYCH ADMINISTROWANYCH PRZEZ PRZEDSIĘBIORSTWA RESORTU PRZEMYSŁU LEKKIEGO.**

Lp.	Stanowisko	Miesięczne płace zasadnicze w złotych
1.	Starszy referent handlowy	2000—2400
2.	Referent handlowy	1700—2250
3.	Starszy referent	1600—2100
4.	Referent	1400—1700
5.	Starszy magazynier	1700—2200
6.	Magazynier	1500—2000

1. Podwyższenie wynagrodzenia zasadniczego dla pracownika zatrudnionego na tym samym stanowisku, może nastąpić nie częściej niż co dwa lata o kwotę 150,— zł miesięcznie.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może podwyższyć pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze o kwotę nie przekraczającą 300,— zł miesięcznie.

**Załącznik nr 2**

do uzupełnienia nr 6 z dnia 18 lipca  
1968 r. do protokołu Nr 82 z dnia  
26 kwietnia 1967 r.

**TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY**

*dla pracowników administracyjno-handlowych zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych administrowanych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego.*

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
1.	Starszy referent handlowy	1. Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne 2 lata praktyki w danej branży lub danej specjalności



1	2	3
		2. Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub inne, 6 lat praktyki w danej branży lub w danej specjalności
2.	Referent handlowy	Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub inne, 5 lat praktyki w danej branży lub danej specjalności
3.	Starszy referent	Średnie wykształcenie, 4 lata praktyki w danej branży lub danej specjalności
4.	Referent	Średnie wykształcenie
5.	Starszy magazynier	Średnie wykształcenie ekonomiczne lub techniczne, kurs specjalistyczny oraz 4 lata praktyki w danej branży lub w danej specjalności
6.	Magazynier	1 Średnie wykształcenie ekonomiczne lub techniczne, kurs specjalistyczny oraz wstępny staż pracy 2. Podstawowe wykształcenie, kurs specjalistyczny oraz 5 lat praktyki w danej branży lub danej specjalności

PROTOKÓŁ NR 70

podpisany w dniu 14. VI. 1965 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego z jednej strony, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy przemysłu lekkiego.

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r. oraz § 10 Uchwały nr 387 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w uspołecznionych zakładach gastronomicznych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — postanawia się co następuje:

## § 1

1. Postanowienia niniejszego protokołu mają zastosowanie do następujących pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy:
  - 1) kierowników stołówek i ich zastępców
  - 2) pracowników kuchni
  - 3) pracowników bufetów
  - 4) pracowników sal konsumpcyjnych
  - 5) pracowników biurowych oraz
  - 6) pracowników obsługi
2. Postanowienia protokołu stosuje się również do pracowników określonych w ust. 1 pkt. 1—6 zatrudnionych w bufetach, barach mlecznych, gotowniach mleka i kawy, prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy.

## § 2

1. W celu zaszeregowania kierowników stołówek oraz kucharzy, wprowadza się podział stołówek na kategorie w zależności od wielkości średniomiesięcznych obrotów ustalonych w zadaniach rocznych — stanowiący załącznik do niniejszego protokołu.

## § 3

1. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej kierownika stołówki, prowadzącego dwie lub więcej stołówek zwiększa się o 10%.
2. W stołówkach wydających 3 posiłki dziennie lub w przypadku, gdy pod jednym kierownictwem prowadzone są dwie lub więcej stołówek — może być wprowadzone stanowisko zastępcy kierownika stołówki. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej zastępcy kierownika stołówki nie może przekraczać 90%, a w stołówkach czynnych ponad 13 godzin na dobę — 100% płacy zasadniczej pobieranej przez kierownika stołówki.
3. W stołówkach o obrotach średniomiesięcznych powyżej 135 tys. zł może być wprowadzone stanowisko szefa kuchni, które należy powierzyć kucharzowi pod warunkiem przyjęcia odpowiedzialności materialnej.  
Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej dla osoby pełniącej funkcję szefa kuchni zwiększa się o 10%.

## § 4

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników wymienionych w § 1 określone są w taryfikatorze kwalifikacyjnym ustalonym przez Ministra Handlu Wewnętrznego w uzgodnieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych i w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Plac.

## § 5

1. Tworzy się miesięczny fundusz premiowy z przeznaczeniem na premie dla pracowników określonych w § 1 w wysokości 10% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

2. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej nie może przekraczać 20% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.
  3. Zadania premiowe ustala kierownik zakładu pracy, uwzględniając w szczególności: realizację zadań w zakresie obrotu, jakość produkcji i poziom obsługi, stan sanitarno-higieniczny stołówki oraz właściwe wykonywanie obowiązków służbowych.
- W przypadku niewykonania ustalonych zadań względnie niedbałego wykonywania przez pracownika jego obowiązków służbowych — należy premię odpowiednio obniżyć lub pozbawić premii.

#### § 6

1. Kierownicy stołówek, ich zastępcy oraz kucharze i młodsi kucharze mają prawo do stałego miesięcznego dodatku kwalifikacyjnego w następującej wysokości:
  - 1) Kierownik stołówki i zastępca kierownika stołówki:
    - a) po 5 latach pracy 130.— zł
    - b) po 10 latach pracy 260.— zł
  - 2) Kucharz i młodsi kucharze:
    - a) po 5 latach pracy 115.— zł
    - b) po 10 latach pracy 230.— zł
2. Dodatek kwalifikacyjny może być przyznany o ile pracownicy, o których mowa w ust. 1 spełniają następujące wymogi kwalifikacyjne:
  - 1) kierownicy stołówek i ich zastępcy:
    - a) średnie wykształcenie zawodowe oraz 3-letnia praktyka w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólne, 4-letnia praktyka w zawodzie i kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki, albo
    - b) wykształcenie w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej oraz 4-letnia praktyka w zawodzie lub posiadania tytułu mistrza lub wykwalifikowanego robotnika w zawodzie kucharza, albo
    - c) podstawowe wykształcenie, kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki oraz 5-letnia praktyka w zawodzie
  - 2) a) kucharze — tytuł mistrza lub robotnika wykwalifikowanego w zawodzie kucharza,  
 b) młodsi kucharze — stopień kwalifikacyjny młodszego kucharza.
3. Przez lata pracy, o których mowa w ust. 1 należy rozumieć nieprzerwane okresy zatrudnienia w uspołecznionym przedsiębiorstwie gastronomicznym lub stołówce.
4. Dodatku kwalifikacyjnego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakichkolwiek składników płac (np. przy obliczaniu wysokości premii lub dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych).

#### § 7

Pracownicy stołówek, bufetów, barów mlecznych, gotowalni mleka i kawy czynnych codziennie powinni za przepracowaną niedzielę otrzymać dzień wolny od pracy w tygodniu poprzedzającym lub następującym po przepracowanej niedzieli.

Pracownicy ci powinni mieć co trzecią niedzielę wolną od pracy. Za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał dzień wolny w tygodniu nie przysługują dodatkowe wynagrodzenie.

#### § 8

Wprowadzenie w życie zasad wynagradzania określonych niniejszym proto-



kółem następować będzie od 1 czerwca 1965 r. pod warunkiem uzyskania opinii Kierownika zakładu pracy, wydanej w porozumieniu z Radą Zakładową o pozytywnej działalności stołówki

#### § 9

1. Pracownicy, o których mowa w § 1 zatrudnieni w stołówkach, w których występuje produkcja dań typu obiadowego — otrzymują w czasie pracy obiad do konsumpcji.
2. Pracownicy zatrudnieni w stołówkach, które wydają dwa lub trzy posiłki dziennie — otrzymują na 1 pełną zmianę tylko 2 posiłki (śniadanie i obiad lub obiad i kolację).
3. Pracownicy o których mowa w ust. 1 i 2, otrzymują posiłki według następujących zasad:
  - 1) łączna wartość posiłków (wartość surowców zużytych do wyprodukowania posiłków, obliczona wg cen zakupu), sprzedanych pracownikowi stołówki w ciągu 1 pełnej zmiany nie może wynosić więcej niż 10 zł
  - 2) posiłki wydawane są tylko w dni, w których pracownik pracuje, w czasie godzin pracy i do skonsumowania na miejscu
  - 3) za posiłki o których mowa w pkt. 1 pracownik obowiązany jest płacić 3 zł dziennie
  - 4) pracownik obowiązany jest zapłacić za sprzedane mu posiłki bezpośrednio po zakończeniu miesiąca, w którym korzystał z posiłków, nie później jednak niż przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia za pracę.
4. Jeżeli pracownik sprzedał lub przekazał innej osobie, należy mu posiłek — płaci pełną cenę posiłku.

#### § 10

Pracownikom objętym niniejszym protokołem nie przysługują:

- 1) dodatek określony w ust. 1 § 2 uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę dla najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Mon. Polski Nr. 25 poz. 124)
- 2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

#### § 11

Z dniem wprowadzenia w życie zasad wynagradzania określonych niniejszym protokołem tracą moc dotychczasowe zasady wynagradzania pracowników stołówek pracowniczych.

#### § 12

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania.

**1. TABELA PODZIAŁU STOŁÓWEK  
NA KATEGORIE W ZALEŻNOŚCI  
OD WIELKOŚCI ŚREDNIOMIE-  
SIĘCZNYCH OBROTÓW USTALO-  
NYCH W ZADANIACH ROCZ-  
NYCH:**

Kategoria	Stołówki o obrotach
I kat.	do 25 tys. zł
II kat.	od 25 do 65 tys. zł
III kat.	od 65 do 135 tys. zł
IV kat.	od 135 do 220 tys. zł
V kat.	powyżej 220 tys. zł

- 1) W przypadku, gdy kierownik prowadzi dwie lub więcej stołówek za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łączne tych stołówek.
- 2) W przypadku, gdy przy stołówce prowadzony jest bufet za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łączne stołówki i bufetu.

**2. TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC  
ZASADNICZYCH:**

Lp.	Stanowisko — Funkcja	Miesięczne zasadnicze płace w zł	
1.	Kierownik stołówki:	I kat.	1100—1500
		II kat.	1300—1700
		III kat.	1500—1900
		IV kat.	1600—2100
		V kat.	1700—2300
2.	Kucharz w stołówce:	I kat.	1000—1300
		II kat.	1100—1400
		III kat.	1200—1500
		IV kat.	1300—1700
		V kat.	1400—1850
3.	Młodszy kucharz	900—1300	

Lp.	Stanowisko — Funkcja	Miesięczne płace zasadnicze w zł
4.	Kierownik bufetu, baru, gotowni mleka i kawy (nadzorujący pracę co najmniej 2 osób) kasjer	950—1300
5.	Wykwali- fikowana pu- moc kucharza	850—1000
6.	Pomoc kuchenna	800— 900
7	Obieraczka, zmywaczka, sprzątaczką	800
8	Kelnerka	800—1000
9.	Starszy bufetowy	950—1200
10.	Bufetowy, ekspedient	850—1000
11.	Rozliczenio- wy, zaopa- trzeniowiec	900—1350
12.	Magazynier, st. rozlicze- niowiec, st. zaopatrze- niowiec, dietetyk	1000—1500
13.	St. magazy- nier	1000—1600

#### PROTOKÓŁ NR 30

*Podpisany w dniu 17 marca 1969 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego z jednej, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony w sprawie zasad wynagradzania pracowników domów wczasowych prowadzonych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego.*



Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 1. XII. 1957 r. oraz przepisów Uchwały Nr 402 Rady Ministrów z dnia 10. XII. 1963 r., w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym przedsiębiorstw państwowych — w oparciu o przepisy Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Funduszu Wczasów Pracowniczych CRZZ z dnia 10 sierpnia 1959 r. w części dotyczącej zasad wynagradzania wynikających z protokołów dodatkowych nr 4 z dnia 30 stycznia 1965 r. oraz nr 7 z dnia 14 marca 1967 r. — postanawia się co następuje:

## § 1

Przepisy niniejszego protokołu odnoszą się do pracowników zatrudnionych w domach wczasowych, prowadzonych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego.

## § 2

1. Do pracowników o których mowa w § 1 — mają zastosowanie:
  - tabela miesięcznych płac zasadniczych — załącznik nr 1
  - dodatkowe wynagrodzenia niektórych pracowników domów wczasowych świadczących usługi dla konsumentów nie będących mieszkańcami domów wczasowych — załącznik nr 2.
2. Indywidualna podwyżka wynagrodzenia przyznana pracownikowi w związku z wejściem w życie niniejszego protokołu nie może przekroczyć 300,— zł miesięcznie.
3. Dyrektor przedsiębiorstwa, przy którym działa ośrodek wczasowy, w ramach zatwierdzonego funduszu płac może podwyższyć wynagrodzenie maksymalnie wynikające z załącznika nr 1 dla danego stanowiska nie więcej niż o 10%  
Zasada ta może być stosowana tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach i nie może obejmować więcej niż 15% zatrudnionych pracowników.  
W stosunku do pracowników zatrudnionych przy obsłudze kotłowni centralnego ogrzewania, palaczy, pomocników palaczy, mają zastosowanie przepisy zawarte:
  - w Wytycznych Dyrektora Naczelnego Funduszu Wczasów Pracowniczych z dnia 14 marca 1967 r. w sprawie wynagradzania, premiowania i ustalania kwalifikacji palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników — zawartych w Biuletynie Wewnętrznym nr 3 Fundusz Wczasów Pracowniczych z dnia 11. IV. 1967 r. poz. 4.

## - § 4

1. Pracownikom o których mowa w § 1 przysługuje prawo do korzystania z podstawowego żywienia w SW w czasie pracy. Wyżywienie to przysługuje w kuchni własnego DW wyłącznie w okresie gdy dom jest czynny.
2. Prawo do bezpłatnego żywienia w kuchni własnego DW mają: kierownik DW, pracownicy kuchni oraz kelnerzy. Pozostałym pracownikom DW prawo to przysługuje za częściową odpłatnością w wysokości 200 zł miesięcznie.
3. Szczegółowe zasady korzystania z żywienia i innych usług DW przez pracowników domów wczasowych, reguluje załącznik nr 3 do niniejszego protokołu.

## § 5

Pracownikom objętym niniejszym protokołem — nie przysługują:

1. Dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia

16 marca 1965 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżania skali podatku od wynagrodzeń (Mon. Polski nr 25 poz 124).

- 2 Dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

### § 6

Z chwilą wejścia w życie zasad określonych niniejszym protokołem tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania.

### § 7

Zakłady Pracy, administrujące domami wczasowymi, w których aktualnie są zatrudnieni pracownicy objęci działaniem niniejszego protokołu — obowiązane są podać do wiadomości tych pracowników i dokonać niezbędnych czynności prawnych z zachowaniem ustawowych terminów, mające na celu zgodne z przepisami zatrudnienie tych osób na nowych warunkach.

### § 8

Protokół wchodzi w życie z dniem 1. IV. 1969 roku.

Załącznik nr 1  
do protokołu nr 30  
z dnia 17 marca 1969 r.

### TABELA MIESIĘCZNYCH PŁAC ZASADNICZYCH

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze	
		do 200 miejsc	ponad 200 miejsc
1.	Kierownik domu wypoczynkowego	1200—2400	1300—2700
2.	Z-ca kierownika domu wypoczynkowego	1100—2000	1100—2200
3.	Organizator pracy kulturalno-rozrywkowej	1100—1800	1100—2000
<i>Pracownicy inni</i>			
4.	Księgowy		1000—1600
5.	Intendent, magazynier, recepcjonista		900—1400
6.	Ratownik		1000—1700
7.	Konserwator DW (rzemieślnik)		900—1600
8.	Kierownik punktu żywienia		1000—1900
9.	Kuchmistrz		1200—1900
10.	Kucharz, cukiernik, garmażer		850—1300
11.	Podkuchenna		850—1000
12.	Pomoc kuchenna		850—950
13.	Starszy kelner p. o. kier. sali		850—1400
14.	Ke'ner		850—1200
15.	Pokojowa		850—1050
16.	Sprzątaczką w systemie czasowym		850—950
17.	Pracząca, szwaczka, prasowaczka		850—1100
18.	Dozorca		850—1050
19.	Palacz pieców zwykłych		900—1250

1. Dyrektor przedsiębiorstwa, przy którym działa DW w szczególnie uzasadnionych przypadkach może wyrazić zgodę na przyznanie:
  - a) kuchmistrzowi — na okres sezonu DW wynagrodzenia wyższego od stawki określonej w tabeli płac, nie wyżej jednak niż o 50% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
  - b) kucharzowi, cukiernikowi i garmażerowi — na okres sezonu DW wynagrodzenia wyższego od stawki określonej w tabeli płac, nie wyżej jednak niż o 25% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
- II. Pracownikom zatrudnionym w DW na stanowisku dozorca przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości:
  - a) za każdą godzinę ponad 8 godzin na dobę bądź ponad 6 godzin w sobotę do pełnych 12 godzin na dobę (ponad 46 godzin tygodniowo do 72 godzin tygodniowo) — 110% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego.
  - b) za godziny nadliczbowe (ponad 12 godzin na dobę) oraz za godziny nadliczbowe przypadające w niedzielę i święta i w nocy 200% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego,
  - c) pracownikom, o których mowa w ust. b. przysługuje w tygodniu jeden dzień (pełne 24 godziny) wolny od pracy, z tym, że co trzeci dzień wolny od pracy powinien przypadać w niedzielę.
  - d) w celu ustalenia stawki godzinowej za prace określone w pkt. a i b dzieli się miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika przez 200.

Załącznik nr 2  
do protokołu nr 30  
z dnia 17 marca 1969 r.

#### DODATKOWE WYNAGRODZENIE NIEKTÓRYCH PRACOWNIKÓW DOMÓW WCZASOWYCH ŚWIĄTECZNYCH USŁUGI DLA KONSUMENTÓW NIE BĘDĄCYCH MIESZKAŃCAMI DOMÓW WCZASOWYCH

1. Pracownicy domów wczasowych wydających posiłki dla konsumentów nie będących mieszkańcami domów wczasowych mogą otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w pkt. 1. może być przyznane następującym pracownikom:
  - a) kierownikowi domu wczasowego i jego zastępcy,
  - b) pracownikom bezpośrednio zatrudnionym przy przygotowywaniu i wydawaniu posiłków dla konsumentów nie będących mieszkańcami domów wczasów.
3. Za posiłki wydawane konsumentom nie będącym mieszkańcami domów wczasowych należy pobierać pełną odpłatność z dodatkiem 5%.
4. Wpływy z dodatku, o którym mowa w punkcie 3 stanowią Nielimitowany osobowy fundusz płac i przeznaczone są na dodatkowe wynagrodzenie dla pracowników określonych w punkcie 2.
5. Z funduszu, o którym mowa w punkcie 4, należy wypłacić również wynagrodzenie dla pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych związaną z obsługą konsumentów nie będących mieszkańcami domów wczasowych.
6. Wysokość indywidualnych wynagrodzeń dodatkowych powinna być ustalana w zasadzie proporcjonalnie do miesięcznych płac zasadniczych pracowników, a w uzasadnionych przypadkach może być różnicowana w zależności od zakresu i wkładu pracy poszczególnych pracowników.



7. Wysokość indywidualnych miesięcznych wynagrodzeń dodatkowych nie może przekraczać:
  - a) dla kierownika domu wczasowego — 30% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszerogowania,
  - b) dla pozostałych pracowników — 25% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszerogowania.
8. Szczegółowe zasady dodatkowego wynagradzania ustalą przedsiębiorstwa prowadzące działalność domów wczasowych.
9. Świadczenie usług dla konsumentów spoza domów wczasowych nie powinno obniżać poziomu i jakości obsługi mieszkańców tych domów.

Załącznik nr 3  
do protokołu nr 30  
z dnia 17 marca 1969 r.

## SZCZEGÓŁOWE WARUNKI KORZYSTANIA Z WYŻYWIENIA I INNYCH USŁUG DOMU WZASOWEGO PRZEZ PRACOWNIKÓW DW

### § 1

#### 1. Wyżywienie bezpłatne

Prawo do bezpłatnego wyżywienia mają:

— Kierownik DW, kucharz, pomoc kuchenna, cukiernik, kelner, kuchmistrz, podkuchenna, st. kelner p. o. kier. sali.

#### 2. Wyżywienie częściowo odpłatne

Za odpłatnością ryczałtową w wysokości 200,— zł miesięcznie płatnych z góry mogą korzystać:

— pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pozostałych, wymienionych w tabeli płac — załącznik nr 1.

— pracownicy służby zdrowia i pracownicy zabiegowi zatrudnieni w DW. w pełnym wymiarze godzin: lekarz i pielęgniarka.

#### 3. Pracownicy służby zdrowia zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin pracy mogą korzystać z posiłków wydawanych tylko w godzinach ich pracy.

#### 4. Warunki korzystania z wyżywienia w domu wypoczynkowym pracowników zatrudnionych w niepełnym etacie — mają zastosowanie do innych pracowników DW, uprawnionych do wyżywienia częściowo odpłatnego, a zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin pracy.

#### 5. W przypadku korzystania przez pracowników, o których mowa w punktach 3 i 4 z posiłków wydawanych w godzinach ich pracy, należy pobierać od tych pracowników odpłatność w następujących wysokościach:

— śniadania	zł 50.—	miesięcznie
— obiady	zł 100.—	"
— kolacje	zł 50.—	"

#### 6. Dopłaty DW do wyżywienia pracowników określonych w punkcie 3 i 4 przyjmuje się w następujących wysokościach:

— śniadania	zł 61.—	miesięcznie
— obiady	zł 122.—	"
— kolacje	zł 61.—	"

7. Przyjmując za podstawę miesięczny limit na wyżywienie częściowe odpłatne w kwocie zł 444.— limit na poszczególne posiłki wynosi:
- |             |          |             |       |           |
|-------------|----------|-------------|-------|-----------|
| — śniadania | zł 111.— | miesięcznie | (3,70 | dziennie) |
| — obiady    | zł 222.— | "           | 7,40  | "         |
| — kolacje   | zł 111.— | "           | 3,70  | "         |
8. Odpłatność w sposób wyżej podany stosuje się wyłącznie do pracowników zatrudnionych w domu wypoczynkowym w niepełnym wymiarze godzin pracy.

## § 2

1. Pracownicy domu wypoczynkowego którym przysługuje wyżywienie bezpłatne lub częściowo odpłatne — otrzymują wyżywienie według ustalonego przez kierownika domu wypoczynkowego, odmiennego jak dla wczasowiczów jadłospisu.
2. Całodzienne wyżywienie składa się ze śniadania, obiadu i kolacji. Zestaw dań ustala kierownik DW w ramach limitu finansowego.
3. Limit finansowy surowca całkowitego wyżywienia bezpłatnego lub częściowego odpłatnego ustala się na zł 444.— miesięcznie dla jednego pracownika (średnio zł 14,80 dziennie)
4. Różnice między wysokością limitu wartościowego surowca a odpłatnością pracownika pokrywa dom wypoczynkowy.

## § 3

1. Wyżywienie bezpłatne lub częściowo odpłatne przysługuje pracownikom DW wyłącznie w okresie, gdy dom jest czynny i w czasie pełnienia służby przez pracownika.
2. Pracownicy uprawnieni do korzystania z bezpłatnego lub częściowego odpłatnego wyżywienia (§ 1 ust. 1 i 2) mają również prawo do wyżywienia w dni wolne od pracy oraz w czasie choroby i przerw międzyturnusowych, trwających nie dłużej niż 3 dni.
3. W okresie urlopów, choroby trwającej ponad 3 dni oraz przerw międzyturnusowych i międzysezonowych trwających ponad 3 dni, prawo do bezpłatnego lub częściowo odpłatnego wyżywienia w DW nie przysługuje.
4. W przypadkach o których mowa w ust. 3 pracownik uprawniony do korzystania z wyżywienia bezpłatnego lub częściowo odpłatnego — może korzystać za zgodą kierownika DW z wyżywienia ze zniżonymi kosztami administracyjnymi w wysokości 25,— zł dziennie (śniadanie 6,— zł obiad 12,— kolacja 7,—)

## § 4

1. Pracownicy wymienieni w § 1 ust. 2 którzy wykupili karty posiłkowe po zł 200,— i nie korzystali z wyżywienia przez pewien okres czasu z uzasadnionych przyczyn (choroby, urlopy) mają prawo do zwrotu pieniędzy po 6,67 za każdy dzień, w którym nie korzystali z wyżywienia.
2. Za niespożyte posiłki bezpłatne żaden ekwiwalent w gotówce czy w naturze pracownikom nie przysługuje. Niedozwolone jest również wydawanie artykułów żywnościowych wzamian posiłków.

## § 5

Osoba zastępująca kierownika DW w czasie jego urlopu lub choroby dłużej niż 3 dni, wówczas gdy DW jest czynny — ma prawo do bezpłatnego wyżywienia.

### 3. Wyżywienie członków rodziny pracowników DW

#### § 6

1. Członkowie rodziny pracowników domu wypoczynkowego, wspólnie zamieszkali z pracownikiem na terenie domu, w uzasadnionych przypadkach — mogą za zgodą kierownika DW korzystać z wyżywienia ze zniżonymi kosztami administracyjnymi w cenie po 25.— zł dziennie.
  2. W wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach kierownik DW za uprzednią zgodą Dyrektora Przedsiębiorstwa, w porozumieniu z Radą Zakładową przy którym działa DW, może obniżyć odpłatność za wyżywienie członka rodziny pracownika DW, wspólnie z nim zamieszkałego i pozostającego na jego utrzymaniu do 50% kosztów wyżywienia ze zniżonymi kosztami administracyjnymi tj. do 12.50 zł dziennie.
  3. Ulgowe wyżywienie, o którym mowa w pkt. 2 może być przyznane wyłącznie członkom rodziny pracowników DW uprawnionych do wyżywienia nieodpłatnego lub częściowo odpłatnego (§ 1 ust. 1 i 2).
  4. Suma ulg przyznanych członkom rodziny pracowników DW nie może przekroczyć 10% stanu zatrudnienia pracowników uprawnionych do korzystania z wyżywienia bezpłatnego lub częściowo odpłatnego.
  5. Różnicę między wysokością limitu wartościowego posiłku a odpłatnością pracownika za członka rodziny — pokrywa dom wypoczynkowy.
4. Wyżywienie pracowników w okresach przestoju DW

#### § 7

1. W okresach przerw międzyturnusowych, trwających dłużej niż trzy dni oraz przestojów międzysezonowych, kierownik DW zobowiązany jest w miarę możliwości i potrzeb, ułatwić pracownikom tego domu uruchomienie punktu przyrządzania i wydawania posiłków wyłącznie z produktów przez nich zakupionych.
2. Dla przyrządzania i wydawania posiłków we własnym zakresie przez pracowników DW — zezwala się na nieodpłatne korzystanie z opału i energii oraz niezbędnych urządzeń i sprzętu kuchennego domu wypoczynkowego.

#### Pracownicy delegowani służbowo

#### § 8

Odpłatność za posiłki delegowanych służbowo pracowników przedsiębiorstw resortu przemysłu lekkiego, korzystających z wyżywienia w DW, bez względu na rodzaj wczasów, ustala się następująco:

śniadania zł 5.— obiad zł 10.— kolacja zł 5.—

Za nocleg od tych pracowników należy pobierać opłatę po zł 10.— za 1 nocleg.

#### Postanowienia ogólne

Uprawnieni do korzystania z wyżywienia w domu wypoczynkowym nie mają prawa do odstępowania wyżywienia innym pracownikom, członkom rodziny, ani innym osobom. Nie zezwala się również na wynoszenie przysługującego wyżywienia poza dom wypoczynkowy, ani do pomieszczeń mieszkalnych.

Korzystający z wyżywienia obowiązani są konsumować posiłki w miejscu wyznaczonym przez kierownika DW.



**ZARZĄDZENIE NR 41/67**  
**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego**  
**z dnia 24 kwietnia 1967 roku**

w sprawie: wynagradzania rzeczników patentowych

Na podstawie zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 10 października 1966 r. w sprawie wynagradzania rzeczników patentowych (Monitor Polski nr 59 poz. 286) w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządzam co następuje:

§ 1

Zarządzenie określa wynagrodzenia rzeczników patentowych zatrudnionych w jednostkach podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego.

§ 2

1. W instytutach naukowo-badawczych i jednostkach organizacyjnych stosujących zasady wynagradzania określone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 43 poz. 226 i nr 54 poz. 310):
  - rzecznicy patentowi kierujący zespołem rzeczników patentowych lub zatrudnieni na jednoosobowym stanowisku pracy rzecznika patentowego otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska głównego projektanta, głównego energetyka, głównego konstruktora, głównego mechanika,
  - rzecznicy patentowi zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska kierownika działu technicznego,

Wynagrodzenie zasadnicze rzeczników patentowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych, o których wyżej mowa ustala się według tabeli stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego pracowników inżyniersko-technicznych i innych równorzędnych, stanowiącej załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników naukowo-badawczych — według tabeli stosowanej w poszczególnych instytutach.
2. W biurach projektów w których stosuje się zasady wynagradzania określone uchwałą nr 231 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur (samodzielnych pracowni) projektów (Monitor Polski z 1958 r. nr 52 poz. 307 z 1961 r. nr 15 poz. 82 i nr 63 poz. 271 oraz z 1964 r. nr 35 poz. 154):
  - rzecznicy patentowi kierujący zespołem rzeczników patentowych oraz zatrudnieni na jednoosobowym stanowisku pracy rzecznika patentowego otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone dla stanowiska głównego specjalisty
  - rzecznicy patentowi zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone dla stanowiska starszego projektanta.

Wymienionym rzecznikom patentowym wypłaca się premie według zasad i w wysokości przysługującej dla kierownictwa biura projektów.
3. W zjednoczeniach objętych przepisami uchwały 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 (Mon. Polski nr 32 poz. 140):

- rzecznicy patentowi kierujący zespołem rzeczników patentowych oraz zatrudnieni na jednoosobowym stanowisku pracy rzecznika patentowego otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska naczelnika wydziału technicznego lub ekonomicznego,
  - rzecznicy patentowi i zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska starszego inspektora.
4. W przedsiębiorstwach (w centralnych laboratoriach) stosując uchwałę nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych.
- rzecznicy patentowi kierujący zespołem rzeczników patentowych oraz zatrudnieni na jednoosobowym stanowisku pracy rzecznika patentowego otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska głównego mechanika, głównego energetyka, głównego technologa.
  - rzecznicy patentowi zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska kierownika działu techniczno-ekonomicznego.
5. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych objętych uchwałą nr 50 Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie plac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych
- rzecznicy patentowi i kierujący zespołem rzeczników patentowych oraz zatrudnieni na jednoosobowym stanowisku pracy rzecznika patentowego otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska głównego inżyniera,
  - rzecznicy patentowi zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska kierownika działu technicznego lub ekonomicznego.

## § 2

W zjednoczeniach i przedsiębiorstwach, w których stosuje się system premiovania pracowników umysłowych zgodnie z postanowieniami uchwały nr 130, 131, 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. — rzecznicy patentowi mają prawo do premii według kryteriów wynikających z całokształtu pracy rzeczników patentowych oraz bieżących zadań przydzielonych im do wykonania. Premie te wypłacane są z funduszu premiowego tworzonego dla grupy pracowników, do której rzecznicy patentowi są zaliczani zgodnie z niniejszym zarządzeniem.

## § 3

Rzecznicy patentowi mają prawo do dodatków, nagród i innych świadczeń wynikających z Układu Zbiorowego Pracy oraz innych obowiązujących przepisów stosowanych w jednostkach podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego, zatrudniających rzeczników patentowych.

## § 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
GABINET MINISTRA — RADCA MINISTRA d/s WZORNICTWA

Warszawa, dnia 7. VII. 1965 r.

Departament Zatrudnienia i Płac  
ZP2-121-00-353/65

Wg rozdzielnika

Sprawa: wysokości wynagrodzeń za zleczone konsultacje artystyczne

W wyjaśnieniach resortu do pisma okólnego Nr 87/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12 maja 1962 r. podano, że wynagrodzenie dla artystów plastyków za zleczone konsultacje objęte umową — zleceniem, winno kształtować się w granicach do 800 — złotych miesięcznie.

Przeprowadzone kontrole wykazały, że w umowach — zleceniach opiewających na w/w wynagrodzenie, nie podaje się kalkulacji szczegółowej wynikającej z ilości godzin ustalonej na wykonanie danej pracy.

W związku z tym, nawiązując do postanowień pisma okólnego nr 51 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 10 maja 1965 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem plac, Ministerstwo Przemysłu Lekkiego podaje niżej uzupełnienie wyjaśnień z dnia 12 maja 1962 r. w sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów i Modeli Przemysłowych oraz w sprawie wynagradzania artystów plastyków, zrzeszonych w Z.P.A.P. za konsultacje i doradztwo artystyczne w przemyśle:

— wysokość miesięcznego wynagrodzenia dla poszczególnych artystów plastyków za zleczone konsultacje, należy zróżnicować i uzależnić od niezbędnego czasu, potrzebnego na wykonanie powierzonej pracy — ustalonego przed zawarciem umowy,

— maksymalna wysokość wynagrodzenia (o którym mowa w wyjaśnieniach z dnia 12 maja 1962 r.) w kwocie 800.— złotych miesięcznie dla artystów plastyków za zleczone konsultacje w przemyśle, przysługuje konsultantowi przy założeniu, że wyznaczony czas pracy niezbędny do wykonania powierzonych prac, obejmuje około 40 godzin pracy.

Zgodnie z podanymi zasadami zjednoczenia winny opracować tabelaryczne ilości godzin pracy, niezbędnych na konsultacje dla określonych prac powierzonych artystom plastynom, w celu ustalenia odpowiednich kalkulacji przed zawarciem przedmiotowej umowy — zlecenia.

PISMO OKÓLNE NR 87/62

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12 maja 1962 r. (GM/II-3418/RG-411-016/62), w sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów i Modeli Przemysłowych oraz w sprawie wynagradzania artystów Plastyków, zrzeszonych w Związku Polskich Artystów Plastyków, za konsultacje i doradztwo artystyczne w przemyśle.

1. Przewodniczący i członkowie branżowych i zakładowych Komisji Ocen, działający na podstawie Zarządzenia Nr 135/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 lipca 1961 r. w sprawie organizacji pracy w zakresie wzornictwa w przemyśle lekkim, otrzymują wynagrodzenie za udział w Komisji zgodnie z przepisami Uchwały Rady Ministrów Nr 38/54 z dnia 30 stycznia 1954 r. w sprawie trybu powoływania komisji resortowych i wynagradzania za udział w posiedzeniach (M.P. Nr A-30, poz. 442 z 1954 r.) — z tym, że:

— wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komisji Zakładowych wynosi:



dla przewodniczącego      zł 36.—  
dla członków po              zł 24.—  
za posiedzenie,

— wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komisji Branżowych wynosi:

dla przewodniczącego      zł 57.—  
dla członków po              zł 38.—  
za posiedzenie.

2. Artysty plastycy, nie będący pracownikami jednostek podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego, biorący udział w Komisji Ocen, mogą być wynagradzani za swą pracę na podstawie umowy-zlecenia pod warunkiem zachowania przepisów uchwały Rady Ministrów Nr 21/62 z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (M.P. nr 11, poz. 35). W tych przypadkach należy szczegółowo określić obowiązki plastyka, przedstawiciela ZPAP w Komisji i ustalić jego wynagrodzenie w zależności od kwalifikacji i nakładu pracy, poświęconej na przygotowanie się do Komisji, udział w Komisji oraz opracowanie opinii o poziomie plastycznym wzorów, będących przedmiotem prac Komisji. Przy ustalaniu wynagrodzenia należy posiłkowo korzystać z Zarządzenia Nr 97/56 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 26 lipca 1956 r. w sprawie wynagradzania rzeczoznawców w resorcie kultury i sztuki, Plastycy, wynagradzani za pracę związaną z oceną wzorów na podstawie umowy-zlecenia, nie otrzymują wynagrodzenia za udział w Komisji, przewidzianego w § 1 niniejszego zarządzenia.
3. Jeżeli zakres i charakter pracy w dziedzinie wzornictwa w danej branży czy zakładzie wymaga szczególnej i wysoko wykwalifikowanej opieki artystycznej, należy zatrudnić plastyka, wytypowanego przez ZPAP, na pół, względnie ćwierć etatu w zjednoczeniu (względnie w najbardziej zainteresowanym przedsiębiorstwie), jako branżowego doradcę artystycznego do spraw wzornictwa ustalając zakres jego obowiązków. Plastycy, zatrudnieni na zasadach określonych w niniejszym paragrafie, mogą być członkami Komisji branżowych i zakładowych z tym, że otrzymują wynagrodzenie za udział w tych komisjach na ogólnych warunkach określonych w § 1 niniejszego zarządzenia.
4. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

DEPARTAMENT ZATRUDNIENIA I PŁAC  
MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
GABINET MINISTRA — RADCA MINISTRA  
d/s WZORNICTWA

Warszawa, dnia 12 maja 1962 r.

#### WYJAŚNIENIE

W związku z pismem okólnym Ministra Przemysłu Lekkiego Nr 87/62 z dnia 12 maja 1962 r. w sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów i Modeli Przemysłowych oraz w sprawie wynagradzania artystów plastyków, zrzeszonych w ZPAP, za konsultacje i doradztwo artystyczne w przemyśle — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia co następuje:  
przy zawieraniu umów zlecenia z artystami plastykami, biorącymi udział w Komisji Ocen na podstawie § 2 powołanego pisma okólnego, należy ustalić obowiązki plastyków, związane z ich pracą w Komisji. W tym celu należy w umowie-zleceniu ustalić:

- a) orientacyjną miesięczną ilość posiedzeń Komisji,
- b) orientacyjną przeciętną ilość wzorów podlegających ocenie w miesiącu,
- c) sposób przygotowania ocen przez artystę plastyka.

Wskazane jest następujące przygotowanie materiałów przez artystów-plastyków na Komisję:

- przegląd wzorów przed posiedzeniem Komisji i dokonanie oceny plastycznej poszczególnych wzorów,
- posegregowanie wzorów na grupy według oceny:
  - wzór dobry
  - wzór dostateczny
  - wzór odrzucony.
- wybranie wzorów wyróżniających się wysokim poziomem plastycznym,
- opracowanie krótkiego uzasadnienia na piśmie odnośnie poszczególnych wzorów (wyczerpująco należy uzasadnić ocenę negatywną),
- przygotowanie opinii odnośnie poziomu plastycznego i zgodności z wytycznymi mody poszczególnych grup wzorów według uprzednio dokonanej oceny. Na posiedzeniu Komisji do obowiązku artysty plastyka należy:
- wzięcie udziału w dyskusji a w szczególności obrona swego stanowiska zajętego poprzednio wobec przedłożonych mu wzorów.

Wreszcie w ramach umowy artysta plastyk w zależności od potrzeb powinien sporządzić swoją opinię o wyniku pracy w Komisji.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia za prace objęte umową zlecenia należy orientacyjnie przyjąć, że wynagrodzenie to winno kształtować się w granicach do 800 zł miesięcznie.

Umowy zawierać należy na okres od 1 do 3 miesięcy, a następnie przedłużać — z tym, że w okresach, w których nie przewidziane są żadne prace z zakresu opiniowania wzorów, czy udziału w Komisjach — umów zawierać nie należy.

Przy ustalaniu wynagrodzenia wysoko wykwalifikowanych artystów-plastyków, jako doradców artystycznych, na pół względnie ćwierć etatu, stosownie do § 3 powołanego pisma okólnego, należy przyjąć za podstawę wynagrodzenie, jakie otrzymują kierownicy komórek wzorcujących (zł 1.800,— — zł 3.100,—) i wypłacać doradcy plastycznemu część tej kwoty, proporcjonalnie do tego, w jakim wymiarze godzin artysta plastyk jest zatrudniony, a więc połowę wynagrodzenia kierownika komórki wzorcującej przy zatrudnieniu na pół etatu i ćwierć wynagrodzenia przy zatrudnieniu na ćwierć etatu.

### PROTOKÓŁ NR 13

*zawarty w dniu 3 sierpnia 1959 r. między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie uprawnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy, w oparciu o Uchwałę Nr 274/59 Rady Ministrów z dnia 26 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych związków zawodowych Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, zawarli protokół dodatkowy do obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy o treści następującej:

### § 1

Kierownik zakładu pracy (przedsiębiorstwa, urzędu, instytucji) ustala liczbę pracowników obowiązanych do prowadzenia rachunkowości pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz wymiar godzin pracy stosowania do rzeczywistych potrzeb kasy.

### § 2

Kierownik zakładu pracy (przedsiębiorstwa, urzędu, instytucji) ustala w porozumieniu z radą zakładową wysokość wynagrodzenia pracowników wymienionych w § 1 proporcjonalnie do ustalonego czasu pracy.

Za podstawę ustalenia wysokości wynagrodzenia należy przyjąć odpowiednie stawki płac podstawowych obowiązujące w danym zakładzie pracy dla pracowników wykonujących podobne czynności finansowo-księgowe.

Wynagrodzenie za prowadzenie rachunkowości PKZP nie może być niższe niż 120,— zł miesięcznie.

### § 3

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc obowiązującą przepisy dotychczasowe.

### § 4

Wydatki na wynagrodzenie, o którym mowa w § 2, pokrywa się w przedsiębiorstwach z funduszu płac.

### § 5

Zasady wynagradzania wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują od dnia 1 lipca 1959 r.

## ZARZĄDZENIE NR 69/68

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 29 maja 1968 r.*

*w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki.*

### § 1

Począwszy od dnia 1 maja 1968 r. wprowadza się w jednostkach przemysłu lekkiego stanowiska, wymogi kwalifikacyjne i zasady wynagradzania dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej zatrudnionych w resorcie przemysłu lekkiego określone w protokole nr 25/68 z dnia 29 maja 1968 r. podpisanym przez Ministra Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

### § 2

Nagrody wymienione w § 3 protokołu Nr 25 oraz dodatek specjalny o którym mowa:

- w załączniku Nr 1 przewidziane dla pracowników kulturalno-oświatowych,
- w załączniku Nr 2 przewidziane dla pracowników służby bibliotecznej wolne są od podatku od wynagrodzeń.



Zmiany stanowisk i wynagrodzeń, zgodnie z protokołem Nr 25 wprowadzić należy od dnia 1 maja 1968 roku w ramach zatwierdzonego funduszu płac.

### PROTOKÓŁ NR 25

*do Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu lekkiego, podpisany w dniu 29 maja 1968 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

#### § 1

Protokół niniejszy określa zasady wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej zatrudnionych w:

- domach kultury (zakładowe, międzyzakładowe)
- klubach,
- świetlicach,
- hotelach robotniczych (domach młodego robotnika) i
- bibliotekach,

prowadzonych przez zakłady pracy według zasad określonych w uchwale nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2-go grudnia 1955 r. w sprawie zasad urzędowania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Monitor Polski nr 127 poz. 1627).

#### § 2

1. Dla pracowników o których mowa w § 1 ustala się wynagrodzenie zasadnicze, dodatki specjalne i funkcyjne według zasad określonych w tabelach, które stanowią załączniki do niniejszego protokołu, a mianowicie:
  - 1) Tabela stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych — załącznik nr 1,
  - 2) Tabela stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej — załącznik nr 2,
  - 3) Tabela stawek dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej — załącznik nr 3.
  - 4) Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej — załącznik nr 4.
2. Do zajmowania stanowisk wymienionych w tabeli określonej w ust. 1 pkt 1 wymagane jest co najmniej wykształcenie średnie. Pracownicy posiadający wykształcenie wyższe otrzymują dodatek w wysokości 10% uposażenia zasadniczego.

### § 3

1. Dla pracowników, o których mowa w § 1 ustala się fundusz nagród w wysokości do 4<sup>0</sup>/<sub>0</sub> funduszu płac tych pracowników. Fundusz nagród przeznaczony jest na nagrody dla pracowników objętych niniejszym protokołem.
2. Nagrody przyznaje, na wniosek rady zakładowej, przełożony uprawniony do angażowania, awansowania i zwalniania pracowników.

### § 4

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zostają zakwalifikowani na właściwe stanowiska na ogólnych zasadach z tym, że wynagrodzenie ich oblicza się według stawki godzinowej.

Stawkę godzinową oblicza się od pełnego uposażenia miesięcznego (łącznie z dodatkami", które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danej zakładowej placówce kulturalno-oświatowej lub bibliotecznej; wynosi ona 1/175 pełnego uposażenia miesięcznego przy obowiązującym czasie pracy w wymiarze 7 godzin dziennie (42 godziny tygodniowo) oraz 1/200 pełnego uposażenia miesięcznego przy obowiązującym czasie pracy w wymiarze 8 godzin dziennie, w soboty 6 godzin (46 godzin tygodniowo).

### § 5

1. Pracownicy objęci niniejszym protokołem mogą otrzymać wyższe uposażenie tylko w drodze awansu.
2. Przepis ustępu 1 nie dotyczy wypadków powołania pracownika na wyższe stanowisko lub ustalenie wynagrodzenia po okresie próbnym.
3. Pracownik może być awansowany w obrębie danego stanowiska nie częściej niż co dwa lata. Jako terminy awansowe ustala się dzień 1 stycznia i 22 lipca ze zmianą uposażenia od 1 sierpnia.
4. Wysokość podwyżki uposażenia nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie.
5. Przepisy ust. 1—4 nie dotyczą podwyżek z tytułu przyznania dodatku, o którym mowa w § 2 ust. 2.

### § 6

Pracownicy kin zatrudnieni w placówkach kulturalno-oświatowych, o których mowa w § 1 otrzymują wynagrodzenie według stawek ustalonych dla pracowników kin sieci państwowej.

### § 7

Pracownicy zaplecza technicznego teatrów lub zespołów muzycznych prowadzonych przez domy kultury — otrzymują wynagrodzenie według zasad ustalonych dla pracowników państwowych teatrów i instytucji muzycznych.

### § 8

Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych wykonujący czynności administracyjne i usługowe są wynagradzani według zasad obowiązujących dla danej kategorii pracowników w zakładzie pracy, w którym działa placówka kulturalno-oświatowa.

## § 9

Z dniem wprowadzenia zasad wynagradzania ustalonych mniejszym protoko-  
łem — pracownikom objętym tymi zasadami nie przysługują:

1. dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski nr 25, poz. 124).
2. dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

## § 10

Postanowienia niniejszego protokołu nie dotyczą instruktorów amatorskich zespołów artystycznych i kół zainteresowań, których wynagrodzenie reguluje uchwała nr 260 Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 1966 r. w sprawie zasad zatrudniania instruktorów amatorskich zespołów artystycznych (Monitor Polski nr 52 poz. 253).

## § 11

Pracownikom wynagradzanym według zasad niniejszego protokołu przysługują świadczenia przewidziane Układem Zbiorowym Pracy w wysokości i na zasadach określonych przepisami dla pracowników zakładu.

## § 12

Pracownicy wynagradzani według zasad niniejszego protokołu zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy (na pełnych etatach) mogą korzystać z nagród pieniężnych oraz urządzeń socjalnych (mieszkań pracowniczych, żłobków, przedszkoli, wczasów pracowniczych) w trybie i na warunkach ustalonych dla pracowników zakładu.

## § 13

Zaliczenia placówek kulturalno-oświatowych do odpowiednich kategorii wymienionych w tabeli, określonej w § 2 ust. 1 dokonują wojewódzkie komisje związków zawodowych w porozumieniu z wydziałami kultury prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) oraz właściwymi zastępcami przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

## § 14

Traci moc obowiązującą:

- protokół nr 9 z dnia 29 czerwca 1959 roku do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie uposażeń pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach zakładowych,
- protokół nr 10 z dnia 30 czerwca 1959 r. do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w zakładach pracy.

## § 15

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem 1 maja 1968 r.



Załącznik nr 1  
do protokołu nr 25  
z dnia 29. 05. 68 do UZP

**TABELA STANOWISK, UPOSAŻENIA ZASADNICZEGO I DODATKU SPECJALNEGO DLA PRACOWNIKÓW KULTURALNO-OŚWIATOWYCH.**

Lp.	Stanowisko	Uposażenie zasadnicze miesięczne zł	Stawki maksymalne dodatku specjalnego
1.	Kierownik domu kultury I kat.	2200—3100	do 1
2.	Kierownik domu kultury II kat.	2000—2700	do 2
3.	Kierownik domu kultury III kat.	1600—2500	do 3
4.	Kierownik działu w domu kultury I kat.	1600—2400	do 3
5.	Kierownik klubu I kategorii	1600—2400	do 3
6.	Kierownik klubu II kategorii Starszy instruktor domu kultury	1400—2200	do 5
7.	Kierownik świetlicy Instruktor domu kultury	1300—2000	do 5
8.	Instruktor klubu Instruktor w hotelu robotniczym (domu młodego robotnika)	1200—1900	do 6

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI, UPOSAŻENIA ZASADNICZEGO I DODATKU SPECJALNEGO DLA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ.

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Wymagany staż pracy	Stawki uposażenia zasadniczego w zł od — do	Stawki dodatku specjalnego
1.	Starszy bibliotekarz	wyższe	6	1700—2500	do 3
		studium bibliotekarskie	8	1600—2300	do 4
2.	Bibliotekarz	wyższe	3	1500—2200	do 5
		studium bibliotekarskie			
		średnie bibliotekarskie	5	1300—2000	do 6
3.	Młody bibliotekarz	wyższe	—	1400—1800	do 7
		studium bibliotekarskie	—	1200—1600	do 7
		średnie bibliotekarskie	—	1100—1500	do 7
4.	Pomocnik bibliotekarza	średnie	—	1000—1500	do 7
		podstawowe	—	900—1400	do 8
5.	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	2	1000—1900	do 6
		podstawowe	5		
6.	Magazynier biblioteczny	średnie	—	900—1500	do 8
		podstawowe			

Podstawą do określenia, jakie wykształcenie uznaje się za wyższe lub średnie bibliotekarskie jest zarządzenie nr 224 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 28. X. 1958 r. (Biuletyn nr 17 Min. Kultury i Sztuki z dnia 19 grudnia 1958 r.).

## Załącznik nr 3

TABELA STAWEK DODATKU SPECJALNEGO DLA PRACOWNIKÓW KULTURALNO-OŚWIATOWYCH I SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ

Stawka	Złotych
1	1000
2	900
3	800
4	700
5	600
6	500
7	400
8	300
9	200
10	100

## Załącznik nr 4

TABELA STAWEK DODATKU FUNKCYJNEGO DLA PRACOWNIKÓW SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ

Lp.	Funkcja	Wielkość księgozbioru biblioteki	Stawka dodatku funkcyjnego zł
1.	Kierownik biblioteki	ponad 30 tys. tomów	400
2.	" "	" 20—30 " "	350
3.	" "	" 15—20 " "	300
4.	" "	" 10—15 " "	250
5.	" "	" 5—10 " "	200
6.	" "	" 2— 5 " "	100



Warszawa, dnia 4 maja 1951 r.

**PISMO OKÓLNE.**

**w sprawie: wynagrodzenia społecznych inspektorów pracy.**

Na podstawie art. 11 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 4. II. 1950 r. i Społecznej Inspekcji Pracy (Dz. U. R. P. Nr 6 — poz. 52 z dnia 28. II. 50 r.) Centralna Rada Związków Zawodowych w porozumieniu z Państwową Komisją Planowania Gospodarczego ustala co następuje:

1. Pracownicy powołani do pełnienia obowiązków zakładowych społecznych inspektorów pracy otrzymują tytułem wynagrodzenia ryczałt miesięczny, wynikający z przemnożenia ustalonej dla danego zakładu zgodnie z ustępem 2, liczby godzin, przez przeciętny zarobek za godzinę pracy uzyskany przez odnośnego pracownika z tytułu umowy o pracę w ostatnich trzech miesiącach, poprzedzających bezpośrednio powołanie.  
Przy ustaleniu przeciętnego zarobku za godziny pracy należy stosować odpowiednie przepisy — dotyczące obliczenia wynagrodzenia za czas urlopu.
2. W zależności od stanu liczebnego załogi danego zakładu ustala się następujące ilości godzin — stanowiących podstawę do obliczenia zgodnie z ustępem 1 — miesięcznego ryczałtowego wynagrodzenia zakładowych społecznych inspektorów pracy.

Ilość godzin obliczenia ryczałtu miesięcznego	10	15	20	25	30
Liczba zatrudnionych w zakładzie pracy	od: do: 250	251 600	601 1000	1001 1500	powyżej 1500

3. Dla przedsiębiorstw obejmujących co najmniej dwa odległe od siebie zakłady pracy dopuszcza się dla ustalenia wysokości wynagrodzenia ryczałtowego podwyższenie przewidzianej w pkt. 2 liczby godzin o dalsze 5 godzin dla każdej z ustalonych grup.
4. Dla przedsiębiorstw dużych, wielooddziałowych o różnorodnej produkcji i różnorodnych procesach technologicznych oraz wybitnie zaniedbanych urządzeniach technicznych dopuszcza się ustalenie miesięcznego ryczałtu dla zakładowych inspektorów pracy w granicach wyższych niż 30 godzin, jednakowoż nie wyższych niż 60 godzin miesięcznie. W tym wypadku ustalenie ryczałtu powinno nastąpić indywidualnie dla każdego zakładu, po uprzednim porozumieniu się Zarządu Głównego z właściwym Ministerstwem.
5. Zakładowi i społeczni inspektorzy pracy nie mogą pobierać z tytułu wykonywanych w tym charakterze czynności żadnego innego wynagrodzenia poza ryczałtem miesięcznym przewidzianym niniejszym pismem okólnym.
6. Ryczałtowe wynagrodzenie zakładowych społecznych inspektorów pracy podlega przepisom ustawy o podatku od uposażeń i wchodzi do podstawy obliczenia składek ubezpieczeniowych.
7. Ryczałtowe wynagrodzenie zakładowych SIP może zostać cofnięte decyzją Prezydium Zarządu Głównego w wypadku stwierdzenia zaniedbania się w pracy danego zakładowego SIP.
8. Pracownicy pełniący obowiązki oddziałowych i grupowych inspektorów pracy nie otrzymują z tego tytułu żadnych wynagrodzeń, jeżeli w wyjątkowych przy-

padkach okazałoby się nieodzowne wykonywanie określonych czynności przy wymienionych w czasie godzin pracy, powinni za ten czas otrzymać wynagrodzenie zgodnie z § 6, wiążącego wyjaśnienia b. Ministerstwa Przemysłu i Handlu Nr 90 z dnia 23. II. 49 r.

9. Postanowienie niniejszego pisma okólnego należy stosować od chwili rozpoczęcia przez Zakładowego SIP również (oddziałowego i grupowego) praktycznej działalności na zakładzie pracy.

Termin rozpoczęcia działalności zakładowego SIP — winien zostać ustalony przez kierownictwo zakładu pracy wspólnie z Radą Zakładową.

Sekretariat  
Centralnej Rady Związków Zawodowych

Wyjaśnienie: P. K. P. G. pismem ogólnych Nr 17 z dnia 30. VI. 51 r. wyjaśnia, że ryczałtowe wynagrodzenie dla społecznych inspektorów pracy powinno być wypłacane z funduszu płac i księgowane w ciężar tego funduszu.

## P R O T O K Ó Ł N R 27

*Podpisany w dniu 2. X. 1968 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wynagradzania dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów.*

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 roku — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony w oparciu o postanowienia Zarządzenia nr 3 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 lutego 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów — podpisali protokół treści następującej:

### § 1

Dyrygenci oraz członkowie zakładowych orkiestr dętych są wynagradzani z bezosobowego funduszu płac na podstawie zawartych umów zlecenia.

### § 2

1. Członkom zakładowych orkiestr dętych przysługuje wynagrodzenie w wysokości 4,50—6,00 zł za jedną godzinę ćwiczeń (prób) i występów.
2. Wysokość wynagrodzenia dla członków zakładowych orkiestr dętych w granicach określonych w ust. 1 ustala w zależności od kwalifikacji i zdolności muzycznych członka orkiestry — kierownik zakładu pracy na wniosek dyrygenta orkiestry
3. Czas przeznaczony przez członka zakładowej orkiestry dętej na ćwiczenia i próby nie może przekroczyć 24 godzin w miesiącu.

### § 3

Za udział w występach zakładowych orkiestr dętych odbywających się w godzinach pracy (zajęć służbowych) wynagrodzenie określone w § 2 przysługuje tylko wówczas, jeżeli członek zakładowej orkiestry będący pracownikiem nie zachowuje za ten czas prawa do wynagrodzenia na podstawie umowy o pracę.

### § 4

1. Pracownikowi zakładu pracy pełniącemu funkcję dyrygenta zakładowej orkiestry dętej przysługuje wynagrodzenie w wysokości 200 do 400 zł miesięcznie.
2. Wysokość wynagrodzenia w granicach określonych w ust. 1 ustala dyrektor zakładu pracy w zależności od wielkości orkiestry, kwalifikacji dyrygenta oraz liczby godzin ćwiczeń (prób).
3. Wysokość wynagrodzenia dyrygenta zakładowej orkiestry dętej, nie będącego pracownikiem zakładu pracy, określa indywidualna umowa w zależności od wielkości orkiestry, kwalifikacji dyrygenta oraz liczby godzin ćwiczeń (prób). Wynagrodzenie to nie może być wyższe niż 2.200 zł miesięcznie.
4. Jeżeli pracownik, o którym mowa w ust. 1 pełni ponadto funkcję muzyka w orkiestrze zakładowej przysługuje mu niezależnie od wynagrodzenia określonego w § 2 ust. 1 i w § 3 również wynagrodzenie przewidziane dla dyrygenta orkiestry zakładowej w ust. 1.

### § 5

Ćwiczenia (próby) mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy (zajęć służbowych), a czas przeznaczony na ćwiczenia (próby) na podstawie umowy o pracę.

### § 6

Dyrygentom i członkom zakładowych orkiestr dętych biorących udział w występach zakładowej orkiestry poza stałym miejscem pracy przysługuje oprócz wynagrodzenia określonego w § 2 i 4, diety oraz zwrot kosztów przejazdów według obowiązujących przepisów

### § 7

Wprowadzenie w życie zasad wynagrodzenia określonych niniejszym protokołem następuje w ramach bezosobowego funduszu płac zakładu pracy.

### § 8

Traci moc obowiązującą protokół nr 11 z dnia 7 lipca 1959 roku.

### § 9

Postanowienie niniejszego protokołu obowiązują od dnia 8 lutego 1968 roku.



# REGULAMIN PREMIOWANIA MASZYNISTEK

## § 1

Regulamin określa zasady premiowania pracowników zatrudnionych w halach maszyn, urzędach, instytucjach oraz przedsiębiorstwach (zakładach) podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego.

## § 2

1. Do pracowników hali maszyn zalicza się maszynistki, korektorów i kierowników hali maszyn.
2. Hala maszyn jest zgrupowaniem co najmniej 3 maszynistek w jednym pomieszczeniu.
3. Na czele hali maszyn, liczącej co najmniej 5 maszynistek stoi kierownik hali maszyn.
4. W halach maszyn t 3—4 maszynistkami funkcję kierownika hali maszyn powierza się pracownikowi, spełniającemu również inne czynności biurowe. Pracownik ten, jeżeli nie podlega premiowaniu z innego tytułu, może otrzymać premię w wysokości 15 proc. płacy podstawowej.
5. W skład hali maszyn z co najmniej 5 maszynistkami wchodzi również stali korektorzy.
6. Regulamin można stosować dla 2-osobowego zespołu maszynistek pod warunkiem, że zespół ten wykonuje łącznie prace hali maszyn oraz gdy zakład pracy zabezpieczy odpowiednio kontrolę wydajności pracy maszynistek

## § 3

1. Podstawową jednostką obliczeniową w pracy maszynistek jest jedna strona maszynopisu o 30 wierszach z 60 uderzeniami w wierszu, to jest 1800 uderzeń.
2. W pismach, w których ilość uderzeń w wierszu tekstu jest różna od 60, ilość wierszy powinna być przeliczona według tabeli stanowiącej załącznik Nr 1 do Regulaminu, na wiersze o 60 uderzeniach i dopiero wówczas maszynopis może być zakwalifikowany jak następuje:

7 wierszy jako 1/4 strony  
od 8 do 15 wierszy jako 1/2 strony  
od 16 do 23 wierszy jako 3/4 strony  
od 24 do 30 wierszy jako 1 strona.

3. W przypadku gdy pismo składa się z kilku stron, aby właściwie ustalić ilość jednostek obliczeniowych należy:
  - a) zsumować wiersze na wszystkich stronach,
  - b) przełiczyć na wiersze o 60 uderzeniach,
  - c) ilość wierszy przeliczeniowych (o 60 uderzeniach) podzielić przez 30 i tylko końcówkę zaliczyć jako część strony zgodnie z pkt 2 Regulaminu.
4. Wiersz rozpoczęty uważa się za cały tylko w przypadku, jeśli występuje on w tekście pisma.  
Nie mogą być liczone jako całe wiersze:
  - a) nagłówki i tytuły pism,
  - b) adresy i rozdzielniki,
  - c) daty i numery,
  - d) oznaczenia osób podpisujących,
  - e) określenia ilości załączników,
  - f) oznaczenia o charakterze pisma (tajne, poufne itp.).

Określenia wyżej podane należy liczyć ryczałtowo za cztery wiersze o 60 uderzeniach.

5. Po otrzymaniu wykonanej pracy kierownik hali maszyn oblicza wynik według tabeli, stanowiącej załącznik nr 2 do Regulaminu.
6. Bruliony pism oddane do przepisania na maszynie, powinny być sporządzone 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.
7. Jako rękopisy o złej czytelności mogą być zakwalifikowane:
  - a) rękopisy pracowników o źle czytelnym charakterze pisma, zakwalifikowane przez aprobanta do przepisania,
  - b) pisma, w których cyfry stanowią ponad 30% tekstu,
  - c) 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 zachować w aktach sprawy przez pół roku, chyba że obowiązujące przepisy o przechowywaniu akt przewidują dłuższy okres.
8. Przez tabelę należy rozumieć układ zawierający rubryki poziome i pionowe, wypełnione treścią lub cyframi. Do tabel trudnych zalicza się tablele zawierające ponad 15 rubryk z tekstem lub bez tekstu oraz tablele zawierające ponad 7 rubryk z cyframi powyżej 40 uderzeń w jednym wierszu średnio.
9. 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.
10. Sporządzone klisze ormigowe i woskowe należy liczyć na zasadach obowiązujących w przypadku przepisywania z rękopisu o złej czytelności.
11. Sporządzone metalowe klisze należy obliczać na zasadzie obowiązujących w przypadku przepisywania z rękopisu o złej czytelności z tym, że od ilości jednostek wynikającej z tabeli (zał. nr 2) nie należy odliczać 0,1 jednostki, co obowiązuje przy pismach bez kopii.
12. Za kopię uważa się odbitkę maszynową uzyskaną za pomocą kalki. Sporządzone klisze ormigowe i woskowa uważa się za pisma bez kopii.

#### § 4

1. Premia maszynistki zostaje uzależniona od ilości jednostek wypracowanych ponad ustaloną normę w czasie efektywnie przepracowanych godzin i obliczona jest na podstawie miesięcznych wyników pracy.
2. Do godzin efektywnie przepracowanych podlegających premiowaniu nie należy wliczać:
  - a) godzin postojów tj. czasu, w którym maszynistka nie pisze z powodów od niej niezależnych,
  - b) półgodzinnej przerwy przeznaczonej na odpoczynek,
  - c) godzin nieobecności usprawiedliwionej.W związku z powyższym kierownik hali maszyn względnie pracownik kontrolujący pracę, winien prowadzić dla każdej maszynistki — dokładną ewidencję czasu, wydajności, przerw i powodów przerw w pracy, według załącznika nr 3 do nin. regulaminu.

3. W odniesieniu do maszynistek, których wynagrodzenie zgodnie z tabelą płac wynosi 750 zł miesięcznie, norma godzinowa stanowi — 4,5 jednostki.
4. Wartość jednostki wypracowanej ponad ustaloną normę wynosi zł 0.60. Przykład obliczania premii miesięcznej na podstawie wyników pracy maszynistki pobierającej wynagrodzenie miesięczne 750 zł:

a) norma godzinowa . . . . .	4,5 jednostek
b) godziny efektywnie przepracowane . . . . .	200 godzin
c) przypada jednostek według normy . . . . .	900 jednostek
d) maszynistka wypracowała jednostek . . . . .	1200 jednostek
e) ponad normę wykonała . . . . .	300 jednostek

licząc jednostkę po zł 0,60 należna premia wynosi:

$$300 \times 0,60 = 180,- \text{ zł.}$$

5. Za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dni świąteczne maszynistka otrzymuje za każdy 1 punkt 1,05 zł. W wynagrodzenie to jest w kalkulowany ustawowy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i świątecznych. Wyplata podwyższonego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych następuje pod warunkiem osiągnięcia przez maszynistkę normy pracy w godzinach służbowych.
6. Maszynistka jest obowiązana poprawić własne błędy, w razie potrzeby sporządzić nowy czystopis. Poprawień i ponownych przepisowań wynikłych z winy maszynistki nie zalicza się przy obliczaniu wydajności pracy.

#### § 5

Za czas urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego oraz przerwy 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 obliczania nie należy wliczać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Za czas nieprzepracowany z innych powodów premia tym maszynistkom nie przysługuje.

Pracownikowi zastępującemu kierownika hali maszyn w czasie urlopu wypoczynkowego, należy obliczać premię wg zasad przewidzianych dla kierownika hali maszyn.

#### § 6

Kierownik hali maszyn otrzymuje ryczałtową premię w zależności od wielkości zespołu maszynistek:

- Przy zespole od 5— 8 maszynistek — 30% uposażenia zasadniczego.  
 Przy zespole od 9—12 maszynistek — 40% uposażenia zasadniczego.  
 Przy zespole od 13—16 maszynistek — 50% uposażenia zasadniczego.  
 Przy zespole ponad 16 maszynistek — 60% uposażenia zasadniczego.

#### § 7

1. Wysokość premii korektora uzależniona jest od efektywnych wyników całego zespołu maszynistek i jest obliczana procentowo w zależności od wielkości zespołu:

przy zespole od:

- 5 do 8 maszynistek — 80% średniej premii mies. całego zespołu  
 9 do 12 maszynistek — 90% średniej premii mies. całego zespołu  
 13 do 16 maszynistek — 100% średniej premii mies. całego zespołu.



- 2 Premia korektora ulega obniżeniu w stosunku procentowym do 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 wyżej ogółu wychodzących pism — 100%.

#### § 8

1. W przypadku gdy hala maszyn jest zgrupowaniem 3—4 maszynistek lub gdy nie ma korektora, maszynistka obowiązana jest przeprowadzić korektę własnych pism i oddać je bez błędu.  
Za czas zużyty na korektę należy maszynistce podwyższyć sumę wypracowanych przez nią jednostek w ciągu miesiąca o 20%.
2. Przewidziane w pkt 1 podwyższenie ilości wypracowanych jednostek może być stosowane tylko do tej maszynistki, która rzeczywiście przeprowadza korektę i oddaje pisma przepisane bez błędu.

#### § 9

1. W celu sprawnego prowadzenia kontroli pracy maszynistek, kierownik hali maszyn lub inna osoba wyznaczona do kontroli pracy maszynistek, ma obowiązek prowadzić kartę pracy maszynistek wg wzoru, stanowiącego załącznik nr 4 do Regulaminu.
2. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu karty pracy i niewłaściwego stosowania § 6 Regulaminu Premiowania Maszynistek, kierownik zakładu pracy (bądź osoba przez niego upoważniona) ma obowiązek potrącić kierownikowi hali maszyn premię w części lub całości.
3. Poza obowiązkiem systematycznej kontroli pracy hali maszyn, kierownik zakładu pracy (bądź osoba 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.

Załącznik Nr 1  
Maszynistek do Regulaminu  
Premiowania

TABLICA PRZELICZENIOWA WIERSZY O RÓŻNEJ ILOŚCI UDERZEŃ NA  
WIERSZE O 60 UDERZENIACH

Wiersze o ilości uderzeń różne od 60	Ilość wierszy przeliczeniowych przy uderzeniach w wierszu								
	do 30	40	60	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	2	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
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	45	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—10 zaokrąglić w górę.

TABELA WYNIKÓW

	Strona A-4			$\frac{3}{4}$ strony			$\frac{1}{2}$ strony			$\frac{1}{4}$ strony		
	ilość kopii											
	1—3	4—6	7—10	1—3	4—6	7—10	1—3	4—6	7—10	1—3	4—6	7—10
Dyktando	0,9	1,1	1,3	0,7	0,8	0,9	0,5	0,6	0,7	0,3	0,5	0,6
Przepisywanie z druku	1,0	1,2	1,4	0,7	0,9	1,0	0,5	0,7	0,8	0,3	0,5	0,6
Przepisywanie z rękopisu dobrej czytelności	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	1,3	0,7	0,8	1,0	0,4	0,5	0,7
Przepisywanie z rękopisu złej czytelności	1,8	2,0	2,2	1,2	1,4	1,6	0,9	1,1	1,2	0,6	0,7	0,8
Przepisywanie ze stenogramu	2,5	2,8	3,2	1,8	2,0	2,2	1,3	1,5	1,6	0,8	0,9	1,0
<i>Tabele łatwe</i> , dyktando	1,2	1,4	1,6	0,8	1,0	1,2	0,6	0,8	1,0	0,4	0,6	0,7
Przepisywanie z druku	1,4	1,6	1,8	1,0	1,1	1,2	0,7	0,9	1,1	0,5	0,7	0,8
Przepisywanie z rękopisu złej czytelności	1,8	2,0	2,0	1,4	1,6	1,8	0,9	1,1	1,3	0,7	0,9	1,0
Przepisywanie z rękopisu dobrej czytelności	1,6	1,8	2,0	1,2	1,4	1,6	0,8	1,0	1,2	0,6	0,8	0,9
<i>Tabele trudne</i> , dyktando	1,8	2,0	2,2	1,4	1,6	1,8	0,9	1,1	1,3	0,6	0,7	0,9
Przepisywanie z druku	2,0	2,2	2,4	1,6	1,8	2,0	1,0	1,2	1,4	0,7	0,8	1,0
Przepisywanie z rękopisu dobrej czytelności	2,3	2,5	2,7	1,8	2,0	2,2	1,2	1,4	1,6	0,8	0,9	1,1
Przepisywanie z rękopisu złej czytelności	2,6	2,8	3,0	2,0	2,2	2,4	1,4	1,6	1,8	0,9	1,1	1,3

Uwaga: Pod pojęciem dyktando rozumie się dyktando płynne, zależne od szybkości pisania maszynistki.  
Przy pismach bez kopii odejmuje się od wyżej podanych jednostek 0,1 jednostki.



Załącznik Nr 3  
do Regulaminu Premiowania  
Maszynistek

Data	Rodzaj i kwalifikacja tekstu	Ilość stron	Ilość przebietek	Ilość należnych punktów	Ilość godzin efektywnie przepracowanych	Czas przestoju	Powody przestoju	Uwagi
------	------------------------------	-------------	------------------	-------------------------	---	----------------	------------------	-------

Załącznik Nr 4  
do Regulaminu Premiowania  
Maszynistek

Hala maszyn nr .....  
(nazwisko i imię, grupa uposaż.)

Karta pracy za miesiąc ..... norma dzienna ..... znak .....

Data wpływu	Nr kolejny	Znak lub rodzaj pisma	Klasyfikacja	Ilość jednostek	Ilość		Zaliczona ilość jednostek	Uwagi
					stron	kopii		

Uwagi przy wypełnianiu karty pracy:

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

W lewym dolnym rogu pisma maszynistka pisze kolejny numer pisma z karty pracy (rubryka 2), łamany przez znak, literę ustaloną dla niej przez kierownika hali maszyn.

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

*Uwaga:* przeliczenia wierszy o różnej ilości uderzeń od 60-ciu należy dokonywać następująco:

*Przykład:* Wykonana 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.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO

ZP2-128-00-626/69

Warszawa, dnia 14. VII. 1969 r.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce wyjaśnia, że do maszynistek w halach maszyn, zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach należy stosować przepisy płacowe analogiczne jak w przedsiębiorstwach przemysłowych tj. stawkę zasadniczą wg rozpiętości od 950 do 1.100 zł miesięcznie oraz premię wg przepisów dla maszynistek.

Jednocześnie Ministerstwo komunikuje, że norma obliczeniowa maszynistek uzależniona jest od pobieranego wynagrodzenia i wynosi 4,5 jednostek na 1 godzinę i 33,7 jednostek na 8 godzin pracy dla maszynistek pobierających 950 zł miesięcznie, a 5 jednostek na 1 godzinę i 37,5 jednostek na 8 godzin pracy dla maszynistek pobierających ponad 950 zł miesięcznie.

#### ZARZĄDZENIE NR 68/69

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1969 r.*

w sprawie *organizacji oraz zasad wynagradzania pracowników Ośrodków Obliczeniowych.*

W wykonaniu postanowień Uchwały Nr 215/58 RM z dnia 11 lipca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach przetwarzania danych i obliczeń numerycznych zwanych w dalszym ciągu Zarządzenia — Ośrodkami Obliczeniowymi, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skózanego zarządzam, co następuje:

#### *Organizacja ośrodków obliczeniowych*

##### § 1

1. Jednostki organizacyjne resortu przemysłu lekkiego a mianowicie:

- placówki naukowo-badawcze,
- centralne (branżowe) laboratoria
- przedsiębiorstwa

mogą prowadzić działalność w zakresie przetwarzania danych i obliczeń numerycznych przy pomocy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zwanych branżowymi, wzgl. zakładowymi ośrodkami obliczeniowymi.

2. Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego (EKORNO), działalność w zakresie technik obliczeniowych, prowadzi przy pomocy wyodrębnionej komórki organizacyjnej zwanej Resortowym Centrum Obliczeniowym.
3. O powołaniu branżowego (zakładowego) ośrodka obliczeniowego decyduje zakres i rozmiar prac prowadzonych przez daną jednostkę organizacyjną. Decyzję w tej sprawie podejmuje w stosunku do centralnych (branżowych) laboratoriów i przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniach — dyrektor zjednoczenia, w stosunku do placówek naukowo-badawczych oraz przedsiębiorstw podległych bezpośrednio Ministrowi — dyrektor tych jednostek.

## § 2

1. Zakres obowiązków dla Resortowego Centrum Obliczeniowego ustala na wniosek Dyrektora EKORNO Minister Przemysłu Lekkiego.
2. Zakres obowiązków dla pozostałych ośrodków obliczeniowych ustala w oparciu o opracowany przez „EKORNO” „Ramowy zakres obowiązków ośrodków obliczeniowych przemysłu lekkiego” dyrektor zjednoczenia w stosunku do centralnych (branżowych) laboratoriów i zgrupowanych w zjednoczeniu przedsiębiorstw a w stosunku do placówek naukowo-badawczych oraz przedsiębiorstw podległych bezpośrednio Ministrowi — dyrektor tych jednostek.

## § 3

1. Strukturę wewnętrzną oraz wykaz stanowisk Resortowego Centrum Obliczeniowego określają załączniki Nr 2 i 3.
2. Strukturę wewnętrzną oraz wykaz stanowisk Branżowych (zakładowych) ośrodków Obliczeniowych wymienionych w załączniku Nr 1 do niniejszego Zarządzenia określają załączniki Nr 4—11.

### *Warunki pracy i zasady wynagradzania pracowników Resortowego Centrum Obliczeniowego*

## § 4

1. Pracownicy Resortowego Centrum Obliczeniowego winni odpowiadać wymogom zawartym w tabeli stanowisk, kwalifikacji i wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącej załącznik Nr 12 do niniejszego zarządzenia i otrzymują uposażenie zasadnicze w oparciu o tę tabelę.
2. Wyjątkowo w uzasadnionych przypadkach pracownik zatrudniony w Resortowym Centrum Obliczeniowym w dniu wejścia w życie Zarządzenia może zostać zwolniony od wymagań w zakresie wykształcenia lub stażu pracy zawodowej, określonych w załączniku Nr 12.  
Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych udziela Minister na wniosek dyrektora „EKORNO”.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Minister w okresie do 31. 12. 1971 r. może wyrazić zgodę na zatrudnienie w Resortowym Centrum Obliczeniowym pracownika nie posiadającego wymaganego stażu w zakresie przetwarzania informacji, przewidzianego w taryfikatorze kwalifikacyjnym.  
Zwolnienie to może dotyczyć połowy lat praktyki wymaganej na danym stanowisku.



## § 5

1. Zaliczenia Resortowego Centrum Obliczeniowego do odpowiedniej tabeli wynagrodzenia dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rządu do spraw elektronicznej techniki obliczeniowej — na wniosek dyrektora „EKORNO”.
2. O wprowadzeniu stanowiska dyrektora Resortowego Centrum Obliczeniowego i jego zastępców decyduje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z pełnomocnikiem Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczeniowej — na wniosek dyrektora „EKORNO”.

## § 6

1. Minister Przemysłu Lekkiego powołuje oraz ustala wynagrodzenie dla kierownika (dyrektora) Resortowego Centrum Obliczeniowego — na wniosek dyrektora „EKORNO”.
2. Zakwalifikowanie pozostałych pracowników zatrudnionych w Resortowym Centrum Obliczeniowym, jak również ustalenia wysokości wynagrodzenia dokonuje na wniosek Kierownika Centrum — Dyrektora „EKORNO”.

## § 7

1. Pracownikom na stanowiskach, na których wymagana jest znajomość języków obcych w związku z wykonywaną pracą przysługują dodatki.
2. Wykaz stanowisk wymagających znajomości języków obcych, dodatki za znajomość języków obcych tryb ich przyznawania określa załącznik Nr 13 do zarządzenia.

## § 8

Pracowników umysłowych Resortowego Centrum Obliczeniowego obowiązuje 7-godzinny dzień pracy (42 godziny tygodniowo).

## § 9

1. Za każdą przepracowaną godzinę w nocy, w ramach normalnej pracy, pracownikowi przysługuje dodatek nocny w wysokości 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub> stawki godzinowej, wynikającego z osobistego zaszerogowania (wynagrodzenia zasadniczego).
2. Za pracę nocną uważa się pracę między godziną 22.00 a 5.00 dnia następnego.

## § 10

Pracownicy umysłowi Resortowego Centrum Obliczeniowego, których w związku z postanowieniem § 8 obowiązuje 7 godzinny dzień pracy (42 godziny tygodniowo) w przypadku wykonywania pracy w wymiarze przekraczającym 7 godzin na dobę, do 8 godzin na dobę, otrzymują za tę pracę normalne wynagrodzenie bez dodatków przewidzianych w § 11 chyba że w wyniku tej pracy pracownik przepracuje w tygodniu więcej niż 46 godzin.

W takich przypadkach praca wykonywana ponad 46 godzin do 48 i wyżej godzin na tydzień jest pracą nadliczbową i pracownikowi przysługuje niezależnie od wynagrodzenia dodatek przewidziany w § 11 ust. 1 pkt 1.

#### § 11

1. Za każdą godzinę pracy nadliczbowej tj. za pracę przekraczającą 46 godzin tygodniowo, w przypadkach określonych w § 10 niezależnie od wynagrodzenia przysługuje pracownikom:
  - 1) za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych — dodatek w wysokości 50% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania,
  - 2) za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w nocy — dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Jeśli zachodzi konieczność pracy w niedzielę, wówczas pracownikowi za tę pracę przysługuje inny wolny od pracy dzień w tygodniu. W przypadku udzielenia odpowiedniego dnia wolnego za pracę w niedzielę nie przysługuje pracownikowi dodatkowe wynagrodzenie.
3. W przypadku pracy w niedzielę, za którą nie udzielono dnia wolnego lub pracy w dniu wolnym od pracy, przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto — przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.
4. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną w czasie od godziny 6.00 w niedzielę lub święto do godziny 6.00 dnia następnego.
5. W razie zbiegu dodatku za pracę wykonywaną w nocy (§ 9) z dodatkiem za pracę nadliczbową w nocy (§ 11) przysługuje tylko dodatek za pracę nadliczbową.

#### § 12

1. Pracownicy Resortowego Centrum Obliczeniowego zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych zgodnie z wykazem, stanowiącym załącznik Nr 14 do niniejszego zarządzenia nie posiadają prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, jak również do dodatku, o którym mowa w § 9.
2. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkami przewidzianymi w art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. w sprawie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 94, poz. 734 z 1933 r. wraz z późniejszymi zmianami) przysługuje jednak za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedzielę i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy, lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy nie należącą do zakresu funkcji pracownika.
3. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do kierownika (dyrektora) Resortowego Centrum Obliczeniowego, ich zastępców (oraz gł. księgowego w przypadku powołania go przez Ministra).

#### § 13

1. Dla pracowników, których wyniki pracy są wymierne może być wprowadzony akordowy system płac.
2. Akordowy system płac wprowadza na wniosek dyrektora „EKORNO” Minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczeniowej oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

#### § 14

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy umysłowi Resortowego Centrum Obliczeniowego mogą otrzymać premię z funduszu premiewego ustalonego w kwocie bezwzględnej w wysokości 10 do 20% planowanego funduszu

- plac zasadniczych pracowników umysłowych danego ośrodka.
2. Wysokość funduszu premiowego ustala corocznie Minister w zależności od rozmiaru zadań przewidzianych do wykonania.
  3. Zasady tworzenia funduszu premiowego, wypłaty premii i jej wysokości dla poszczególnych grup pracowników oraz ramowy regulamin premiowania zawiera załącznik Nr 15 do niniejszego zarządzenia.
  4. Pracownicy obsługi, zajmujący stanowiska ustalone w załączniku Nr 12 do zarządzenia pod poz. 2—10 mogą korzystać z funduszu premiowego, stanowiącego 10% funduszu plac zasadniczych tych pracowników, wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Starsi rzemieślnicy mają prawo do premii w granicach 30% ich wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 15

Maszynistki zatrudnione w halach maszyn oraz kierownicy hal maszyn poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymują premię według zasad określonych w tymczasowym regulaminie premiowania, stanowiącym załącznik do uchwały Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. w sprawie premiowania maszynistek (Monitor Polski Nr A-125, poz. 1545 wraz z późniejszymi zmianami).

#### § 16

Do pracowników Resortowego Centrum Obliczeniowego nie stosuje się Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Lekkiego, natomiast przysługują im należności i świadczenia jak pracownikom w „Ekorno”, wynikające z odrębnych przepisów.

#### § 17

1. Pracownik może być awansowany na tym samym stanowisku pracy nie częściej, niż co dwa lata.  
Jako terminy awansowania ustala się dzień 1 stycznia i 22 lipca (ze zmianą wynagrodzenia od 1 sierpnia).
2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą przypadków powołania pracownika na wyższe stanowisko lub ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym.
3. Wysokość podwyżki wynagrodzenia zasadniczego przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie a w uzasadnionych przypadkach kwoty 500 zł miesięcznie.
4. Przepisy ust. 3 mają zastosowanie również przy wprowadzeniu w życie niniejszego zarządzenia.

*Warunki pracy i zasady wynagradzania pracowników ośrodków obliczeniowych*

#### § 18

W branżowych i zakładowych ośrodkach obliczeniowych wymienionych w załączniku Nr 1 do niniejszego zarządzenia obowiązuje 8 godzinny czas pracy (6 godzin w soboty) zaś zasady wynagradzania określa Protokół Nr 32/69 do Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

#### § 19

1. W ośrodkach obliczeniowych nie wymienionych w załączniku Nr 1 do niniejszego Zarządzenia obowiązują zasady wynagradzania stosowane w jednostce organizacyjnej, w ramach której działa ośrodek obliczeniowy.



2. O wprowadzeniu w stosunku do pracowników tych ośrodków zasad wynagradzania przewidzianych Protokołem Nr 32/69 decyduje na wniosek dyrektora zjednoczenia względnie dyrektora jednostki bezpośrednio podległej Ministrowi — Minister Przemysłu Lekkiego.

### *Postanowienia końcowe*

#### § 20

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1969 roku.

### WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW

*do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1969 r.*

1. Wykaz Ośrodków Obliczeniowych, w których stosuje się zasady wynagradzania określone protokołem Nr 32/69 do UZP.
2. Struktura wewnętrzna Resortowego Centrum Obliczeniowego.
3. Wykaz stanowisk Resortowego Centrum Obliczeniowego.
4. Struktura wewnętrzna branżowych ośrodków obliczeniowych.
5. Wykaz stanowisk branżowych ośrodków obliczeniowych.
6. Struktura wewnętrzna Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy ZPO „Cora”.
7. Wykaz stanowisk Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy ZPO „Cora”.
8. Struktura wewnętrzna Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy Cz. Z. P. Lniarskiego „Stradom”.
9. Wykaz stanowisk Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy Cz. Z. P. Lniarskiego „Stradom”.
10. Struktura wewnętrzna Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy ZP Bawełnianego im. J. Marchlewskiego.
11. Wykaz stanowisk Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy ZP Bawełnianego im. J. Marchlewskiego.
12. Tabela stanowisk, kwalifikacji i wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w Ośrodkach Obliczeniowych (załącznik do Uchwały nr 215/68 Rady Ministrów patrz Załącznik Nr 1 do protokołu Nr 32).
13. Wykaz stanowisk wymagających znajomości języków obcych.
14. Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy.
15. Regulamin premiowania pracowników Resortowego Centrum Obliczeniowego.

## Załącznik Nr 1

do Zarządzenia Nr 68/69 Min. Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1969 r.

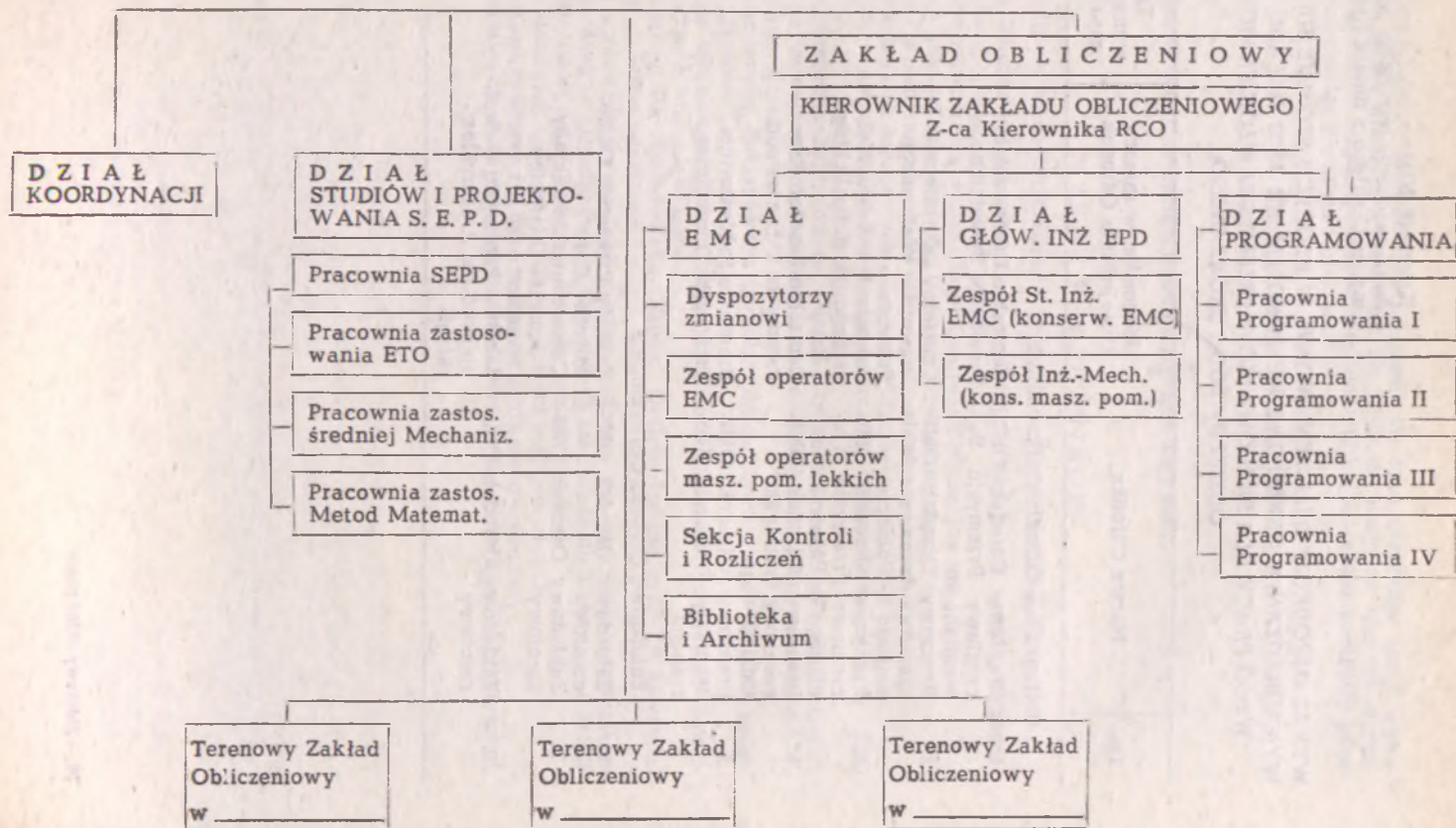
WYKAZ OŚRODKÓW OBLICZENIOWYCH, W KTÓRYCH STOSUJE SIĘ ZASADY WYNAGRADZANIA OKREŚLONE PROTOKOŁEM NR 32/69 UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU WŁÓKIENNICZEGO, ODZIEŻOWEGO I SKÓRZANEGO.

Lp.	Nazwa Ośrodka	Jednostka, w ramach której działa Ośrodek	Tabela wynagrodzenia zasadniczego
<i>Branżowe Ośrodki Obliczeniowe</i>			
1.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Bawełnianego	Centralne Laboratorium Przemysłu Bawełnianego	III
2.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Wełnianego — Południe	Centralne Laboratorium Przemysłu Wełnianego Południe	III
3.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Wełnianego — Północ	Zakłady Przemysłu Wełnianego im. S. Barlickiego	III
4.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Odzieżowego	Centralne Laboratorium Przemysłu Odzieżowego	III
5.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Skórzanego	Branżowe Laboratorium Przemysłu Obuwniczego	III
<i>Zakładowe Ośrodki Obliczeniowe</i>			
6.	Zakładowy Ośrodek Obliczeniowy	Zakłady Przemysłu Odzieżowego „Cora”	III
7.	Zakładowy Ośrodek Obliczeniowy	Częstochowskie Zakłady Przemysłu Lniarskiego „Stradom”	III
8.	Zakładowy Ośrodek Obliczeniowy	Zakłady Przemysłu Bawełnianego im. J. Marchlewskiego	III

STRUKTURA WEWNĘTRZNA  
RESORTOWEGO CENTRUM  
OBLICZENIOWEGO

RESORTOWE  
CENTRUM  
OBLICZENIOWE  
Kierownik RCO

Załącznik Nr 2  
do Zarz. Nr 68/69 Ministra Przem. Lekkiego  
z dnia 4 lipca 1969 r.





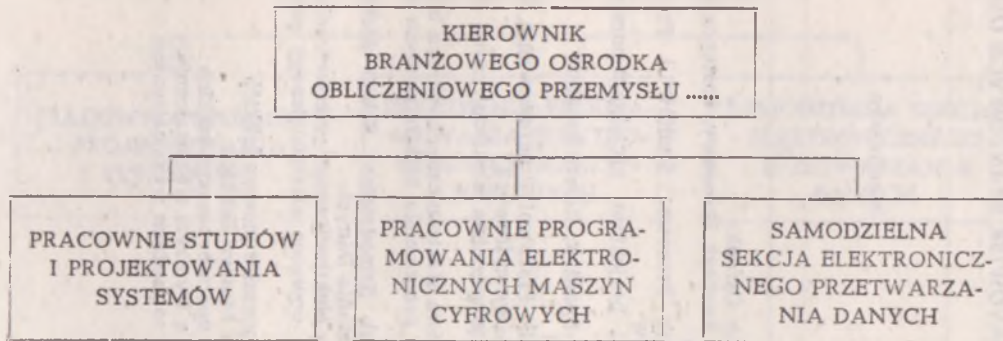
WYKAZ STANOWISK RESORTOWEGO CENTRUM OBLICZENIOWEGO

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg zał. nr 12 do Zarządzenia nr 68/69 MPL z dn. 4 lipca 1969 r.
1	2	3
<i>Pracownicy działalności podstawowej</i>		
1.	Kierownik Resortowego Centrum Obliczeniowego	2
2.	Główny Analityk branżowy (kierownik działu planowania i koordynacji)	3
3.	Zastępca kierownika Resortowego Centrum Obliczeniowego (Kierownik Zakładu Obliczeniowego)	3
4.	Kierownik Działu Studiów i Projektowania Systemów	4
5.	Kierownik Działu Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych	5
6.	Kierownik Pracowni Studiów i Projektowania Systemów	6
7.	Kierownik Pracowni Programowania Elektronicznych maszyn cyfrowych	6
8.	Starszy analityk, starszy projektant	9
9.	„ projektant — numeryk	9
10.	„ weryfikator	9
11.	Analityk projektant	10
12.	Projektant — numeryk	10
13.	Weryfikator	10
14.	Młodszy analityk	11
15.	Starszy asystent	11
16.	Asystent	12
17.	Starszy programista — analityk systemów elektronicznego przetwarzania danych	13
18.	Starszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	14
19.	Programista elektronicznych maszyn cyfrowych	15
20.	Młodszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	16
21.	Bibliotekarz programów elektronicznych maszyn cyfrowych	16
22.	Starszy programista średniej mechanizacji	16
23.	Kierownik Działu Głównego Inżyniera Elektronicznego Przetwarzania Danych	19
24.	Starszy inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych	21
25.	Inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych	22

1	2	3
26.	Inżynier elektronik	22
27.	Inżynier mechanik	22
28.	Starszy konserwator	24
29.	Konserwator	25
30.	Młodszy konserwator	26
31.	Kierownik Działu (e. m. c.)	27
32.	Dyspozytor zmianowy (kierownik zmiany)	29
33.	Kierownik Zespołu Operatorów maszyn pomocniczych (maszyn licząco-analitycznych)	29
34.	Starszy operator elektronicznego przetwarzania danych	30
35.	Operator elektronicznego przetwarzania danych	31
36.	Starszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych	31
37.	Starszy kontroler wyjścia	31
38.	Młodszy operator elektronicznego przetwarzania danych	32
39.	Operator elektronicznych maszyn cyfrowych	32
40.	Kontroler wyjścia	32
41.	Młodszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych	33
42.	Starszy kontroler wejścia	33
43.	Starszy operator maszyn pomocniczych (maszyn lekkich)	34
44.	Kontroler wejścia	34
45.	Operator maszyn pomocniczych (maszyn lekkich)	35
46.	Młodszy operator maszyn pomocniczych (maszyn lekkich)	36
47.	Stażysta z wyższym wykształceniem	37
48.	Stażysta ze średnim wykształceniem	38
49.	Starsza maszynistka dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych	39
<i>Pracownicy administracji</i>		
50.	Starszy radca przetwarzania danych d/s ...	8
51.	„ inspektor przetwarzania danych d/s ..	8
52.	Radca przetwarzania danych d/s ...	9
53.	Inspektor przetwarzania danych d/s ...	9
54.	Starszy tłumacz dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych	10
55.	Tłumacz dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych	11
56.	Redaktor Dokumentacji przetwarzania danych	12
57.	Dokumentalista — archiwista przetwarzania danych	13
58.	Starszy referent	14
59.	Referent	16
60.	Starsza maszynistka poza halą maszyn	21
<i>Pracownicy obsługi (fizyczni)</i>		
61.	Starszy woźny, starszy portier	6
62.	Sprzątaczką w systemie czasowym	9
63.	Woźny, portier	7
64.	Goniec	10

Załącznik Nr 4  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

*STRUKTURA WEWNĘTRZNA BRANŻOWYCH OŚRODKÓW OBLICZENIOWYCH*



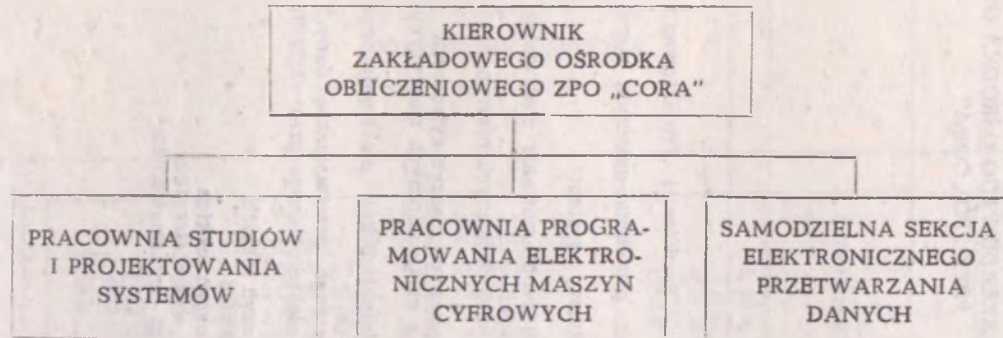


WYKAZ STANOWISK BRANŻOWYCH OŚRODKÓW OBLICZENIOWYCH

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg zał. nr 12 do Zarządzenia nr 68/69 MPL z dn. 4 lipca 1969 r.
1	2	3
1.	Kierownik Ośrodka	2
2.	Główny Analityk Branżowy, Zastępca Kierownika Ośrodka	3
3.	Kierownik Pracowni Studiów i Projektowania Systemów	6
4.	Analityk, projektant, projektant-numeryk, weryfikator	10
5.	Młodszy analityk, starszy asystent	11
6.	Asystent	12
7.	Kierownik Pracowni Programowania Elektronicznych maszyn cyfrowych	6
8.	Starszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	14
9.	Programista elektronicznych maszyn cyfrowych	15
10.	Młodszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	16
11.	Kierownik Samodzielnej Sekcji Elektronicznego Przetwarzania Danych	27
12.	Operator elektronicznego przetwarzania danych	31
13.	Młodszy operator elektronicznego przetwarzania danych	32
14.	Starszy operator maszyn lekkich	34
15.	Operator Maszyn Lekkich	35
16.	Młodszy operator maszyn lekkich	36
17.	Stażysta z wyższym wykształceniem	37
18.	Stażysta ze średnim wykształceniem	38

Załącznik Nr 6  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

**STRUKTURA WEWNĘTRZNA ZAKŁADOWEGO OŚRODKA OBLICZENIOWEGO  
PRZY ZPO „CORA”**



Załącznik Nr 7  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

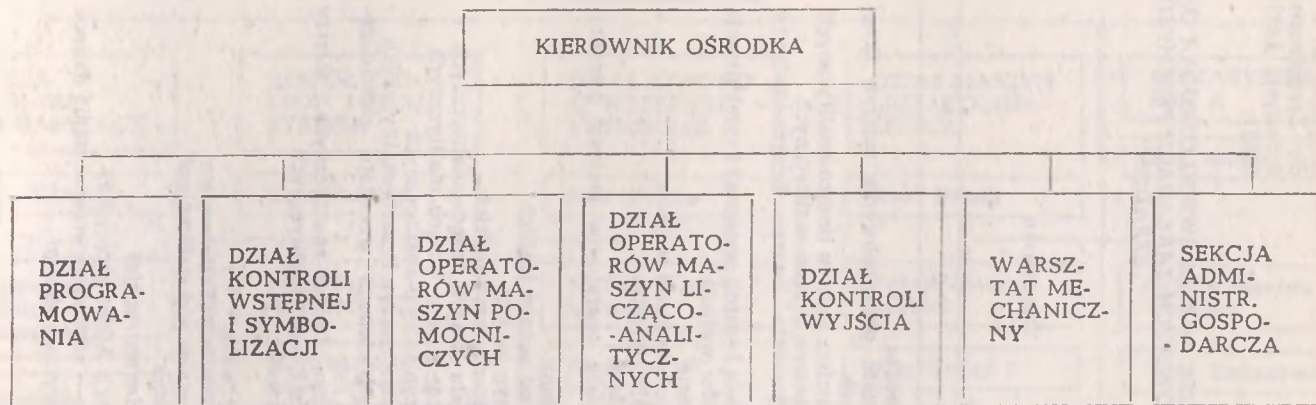
WYKAZ STANOWISK ZAKŁADOWEGO OŚRODKA OBLICZENIOWEGO  
PRZY ZPO „CORA”

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg zał. nr 12 do Zarządzenia nr 68/69 MPL z dn. 4 lipca 1969 r.
1	2	3
1.	Kierownik Ośrodka	2
2.	Kierownik Pracowni Studiów i Projektowania Systemów	6
3.	Analityk, projektant, projektant-numeryk, weryfikator	10
4.	Młodszy analityk, starszy asystent	11
5.	Asystent	12
6.	Kierownik Pracowni Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych	6
7.	Starszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	14
8.	Programista elektronicznych maszyn cyfrowych	15
9.	Młodszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	16
10.	Kierownik Samodzielnej Sekcji elektronicznego przetwarzania danych	27
11.	Operator elektronicznego przetwarzania danych	31
12.	Młodszy operator elektronicznego przetwarzania danych	32
13.	Starszy operator maszyn lekkich	34
14.	Operator maszyn lekkich	35
15.	Młodszy operator maszyn lekkich	36
16.	Stażysta z wyższym wykształceniem	37
17.	Stażysta ze średnim wykształceniem	38



Załącznik Nr 8  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

STRUKTURA WEWNĘTRZNA ZAKŁADOWEGO OSRODKA OBLICZENIOWEGO  
przy Cz. Z. P. Lniarskiego „STRADOM”



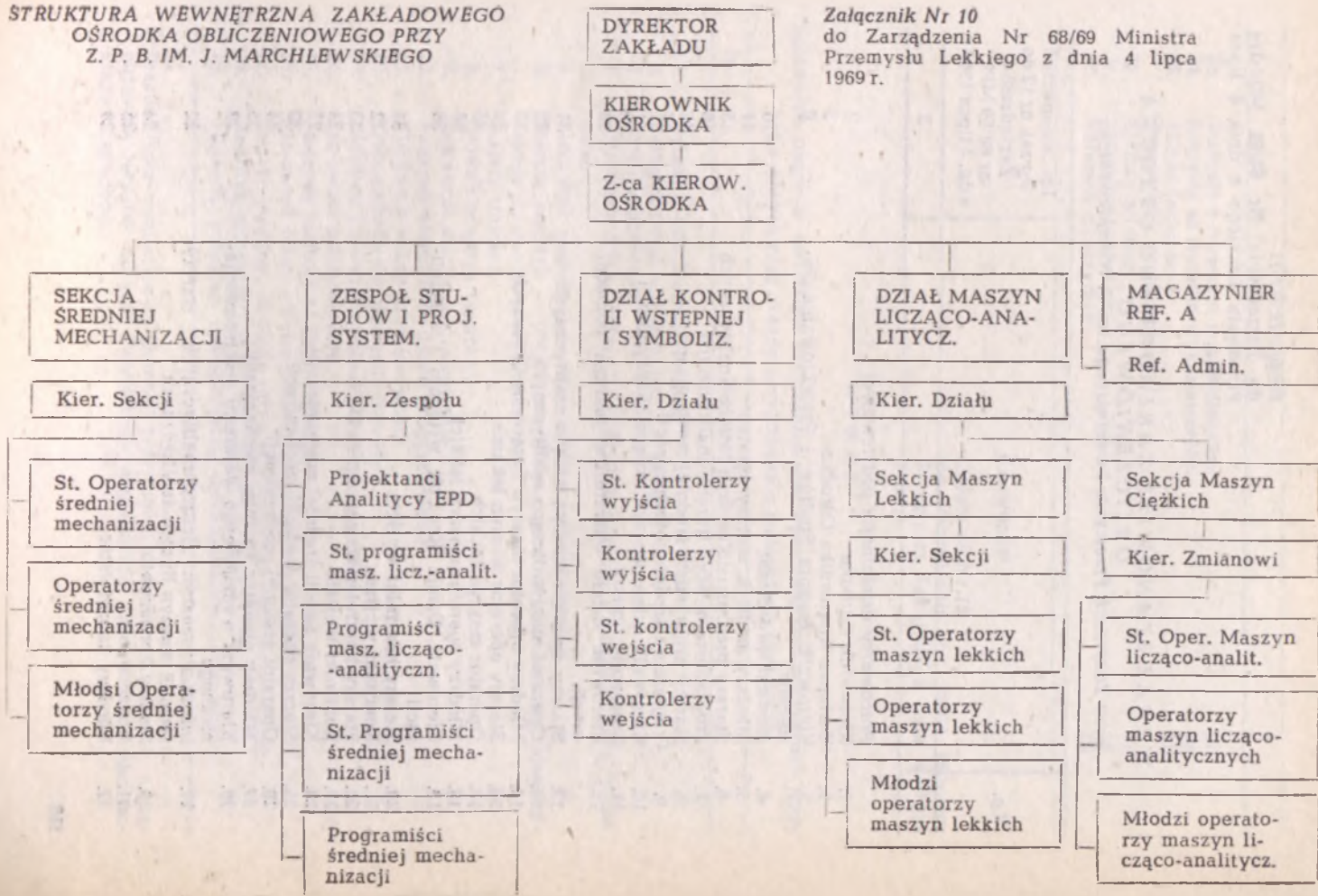
Załącznik Nr 9  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

WYKAZ STANOWISK ZAKŁADOWEGO OŚRODKA OBLICZENIOWEGO  
PRZY CZĘSTOCHOWSKICH ZAKŁADACH PRZEMYSŁU LNIARSKIEGO  
„STRADOM”

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg zał. nr 12 do Zarządzenia nr 68/69 MPL z dn. 4 lipca 1969 r.
1	2	3
1.	Kierownik Ośrodka	2
2.	Kierownik Działu programowania maszyn licząco-analitycznych	7
3.	Starszy programista maszyn licząco-analitycznych	15
4.	Programista maszyn licząco-analitycznych	16
5.	Młodszy programista maszyn licząco-analitycznych	17
6.	Kierownik działu kontroli wstępnej i symbolizacji	28
7.	Starszy kontroler wejścia	33
8.	Kontroler wejścia	34
9.	Kierownik działu kontroli wyjścia	29
10.	Starszy kontroler wyjścia	31
11.	Kontroler wyjścia	32
12.	Kierownik działu operatorów maszyn pomocniczych	28
13.	Kierownik zmiany	29
14.	Starszy operator maszyn lekkich	34
15.	Operator maszyn lekkich	35
16.	Młodszy operator maszyn lekkich	36
17.	Kierownik działu maszyn licząco-analitycznych	27
18.	Starszy operator maszyn licząco-analitycznych	31
19.	Operator maszyn licząco-analitycznych	32
20.	Młodszy operator maszyn licząco-analitycznych	33
21.	Kierownik wydzielonego warsztatu elektro-mechanicznego	29
22.	Inżynier maszyn licząco-analitycznych, starszy technik maszyn licząco-analitycznych	22
23.	Starszy konserwator	24
24.	Konserwator	25
25.	Młodszy konserwator	26
26.	Stażysta z wyższym wykształceniem	37
27.	Stażysta ze średnim wykształceniem	38
28.	Pomoc techniczna	41
	<i>Pracownicy administracyjni</i>	
29.	Kierownik Sekcji Administracyjnej	7
30.	Dokumentacja — archiwista przetwarzania danych	13
	<i>Pracownicy (fizyczni) obsługi</i>	
31.	Goniec	10

**STRUKTURA WEWNĘTRZNA ZAKŁADOWEGO  
OŚRODKA OBLICZENIOWEGO PRZY  
Z. P. B. IM. J. MARCHLEWSKIEGO**

Załącznik Nr 10  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.





Załącznik Nr 11  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

WYKAZ STANOWISK ZAKŁADOWEGO OŚRODKA  
OBLICZENIOWEGO  
przy Zakładach Przemysłu Bawełnianego im. J. Marchlewskiego

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg zał. nr 12 do Zarządzenia nr 68/69 MPL z dn. 4 lipca 1969 r.
1	2	3
	<i>Pracownicy działalności podstawowej</i>	
1.	Kierownik Ośrodka	2
2.	Zastępca Kierownika Ośrodka	3
3.	Kierownik Zespołu Studiów i Projektowania Systemów	6
4.	Analityk projektant	10
5.	Młodszy analityk, starszy asystent	11
6.	Starszy programista maszyn licząco-analitycznych	15
7.	Programista maszyn licząco-analitycznych	16
8.	Starszy programista średniej mechanizacji	16
9.	Programista średniej Mechanizacji	17
10.	Kierownik działu maszyn licząco-analitycznych	27
11.	Kierownik zmiany	29
12.	Kierownik działu operatorów maszyn pomocniczych	28
13.	Starszy operator maszyn licząco-analitycznych	31
14.	Operator maszyn licząco-analitycznych	32
15.	Młodszy operator maszyn licząco-analitycznych	33
16.	Starszy operator maszyn lekkich	34
17.	Operator maszyn lekkich	35
18.	Młodszy operator maszyn lekkich	36
19.	Kierownik Działu Kontroli wstępnej i symbolizacji	28
20.	Starszy kontroler wyjścia	31
21.	Kontroler wyjścia	32
22.	Starszy kontroler wejścia	33
23.	Kontroler wejścia	34
24.	Kierownik Sekcji średniej mechanizacji	27
25.	Starszy operator średniej mechanizacji	33
26.	Operator średniej mechanizacji	34
27.	Młodszy operator średniej mechanizacji	35
28.	Kierownik wydzielonego warsztatu elektro-mechanicznego	29
29.	Inżynier maszyn licząco-analitycznych, starszy technik maszyn licząco-analitycznych	22
30.	Starszy konserwator	24
31.	Konserwator	25
32.	Młodszy konserwator	26

1	2	3
33.	Stażysta z wyższym wykształceniem	37
34.	Stażysta ze średnim wykształceniem	38
35.	Pomoc techniczna <i>Pracownicy administracyjni</i>	41
36.	Starszy referent	14
37.	Starszy magazynier	15
38.	Referent magazynier	16

Załącznik Nr 13  
do Zarządzenia Nr 68/69 Ministra  
Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca  
1969 r.

### W Y K A Z

*stanowisk pracy w ośrodkach obliczeniowych wymagających znajomości języków obcych oraz zasady przyznawania dodatków z tego tytułu*

Lp.	Stanowisko pracy
1.	Dyrektor (Kierownik) Ośrodka
2.	Zastępca Dyrektora (Kierownika) ośrodka
3.	Główny technolog
4.	Kierownik działu (zakładu, wydziału) studiów i projektowania systemów,
5.	Kierownik zespołu (pracowni) studiów i projektowania
6.	Starszy analityk — projektant, starszy programista, starszy projektant-numeryk, starszy weryfikator,
7.	Starszy tłumacz,
8.	Główny analityk branżowy
9.	Kierownik działu programowania
10.	Zastępca kierownika działu programowania
11.	Kierownik sekcji programowania
12.	Kierownik działu głównego inżyniera
13.	Zastępca kierownika działu głównego inżyniera
14.	Kierownik działu maszyn
15.	Zastępca kierownika działu maszyn
16.	Kierownik sekcji elektronicznego przetwarzania danych
17.	Starszy inżynier, inżynier, inżynier-elektronik, inżynier-mechanik
18.	Analityk-projektant, projektant, numeryk, weryfikator
19.	Tłumacz, redaktor dokumentacji, dokumentalista, archiwista

1. Pracownikom wymienionym powyżej przysługują dodatki za znajomość następujących języków obcych: rosyjskiego, angielskiego, francuskiego, niemieckiego i czeskiego.

2. Przyznanie dodatku, o którym mowa w pkt 1 uwarunkowane jest złożeniem przez pracownika egzaminu z wynikiem pomyślnym przed komisją w składzie:
  - 1) lektor szkoły wyższej
  - 2) przedstawiciel właściwego resortu
  - 3) przedstawiciel ośrodka obliczeniowego
3. Wysokość dodatku wynosi:
  - 1) 120 zł miesięcznie za biegłą znajomość w słowie i piśmie pierwszego języka obcego,
  - 2) 90 zł miesięcznie za biegłą znajomość w słowie i piśmie każdego następnego języka obcego,
4. Dodatek za znajomość języków obcych przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po złożeniu egzaminu, o którym mowa w pkt. 2.

Załącznik Nr 14  
do Zarządzenia Nr 68/69  
Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 4 lipca 1969 r.

## W Y K A Z

kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy

1. Za pracowników na kierowniczych stanowiskach pracy uważa się pracowników, którym powierzono kierownictwo pracy ośrodkiem obliczeniowym lub komórką organizacyjną w ośrodku obliczeniowym albo pracę określonego zespołu pracowników.
2. Stanowiskami kierowniczymi w rozumieniu powyższych przepisów są stanowiska:
  - 1) dyrektorów (kierowników) ośrodków i ich stałych zastępców,
  - 2) głównych księgowych,
  - 3) stałych zastępców głównych księgowych,
  - 4) kierowników działów (zakładów, wydziałów),
  - 5) stałych zastępców kierowników działów (zakładów, wydziałów),
  - 6) kierowników stacji i ich zastępców,
  - 7) kierowników zespołów (pracowni),
  - 8) kierowników sekcji,
  - 9) starszych magazynierów i magazynierów materialnie odpowiedzialnych.
3. Za stanowiska stałych zastępców, o których mowa w ust. 2 pkt 1, 3, 5 i 6 uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej ośrodka obliczeniowego.
4. Stanowiska pracy wymienione w ust. 2 pkt 9 są stanowiskami kierowniczymi w zakresie prac związanych z przystosowaniem magazynów do otwarcia i zamknięcia.
5. Pracownikami na samodzielnych stanowiskach pracy są:
  - 1) główny analityk branżowy,
  - 2) główny technolog elektronicznego przetwarzania danych,
  - 3) radca prawny.



**REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH W RESORTOWYM CENTRUM  
OBLICZENIOWYM.**

Stosownie do postanowień § 16 ust. 4 uchwały Nr 215/68 Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1968 r. ustala się, co następuje:

*I Postanowienia ogólne*

§ 1

Regulamin niniejszy dotyczy zasad tworzenia funduszu premiowego, warunków wypłaty premii oraz jej wysokości dla poszczególnych grup pracowników zatrudnionych w Resortowym Centrum Obliczeniowym zwanym dalej Centrum Obliczeniowym.

§ 2

*II. Tworzenie i podział funduszu premiowego*

1. Dla pracowników umysłowych Centrum Obliczeniowego tworzy się fundusz premii w wysokości od 10 do 20% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego w ramach wskaźników określonych w punkcie 1 ustala corocznie — Minister na wniosek dyrektora Ośrodka Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Pl. (Ekorno).
3. Dla pracowników obsługi tworzy się fundusz premii w wysokości 10% płac zasadniczych tych pracowników.

*III. Zasady wypłaty premii pracowników umysłowych*

§ 3

1. Kwartalne zadania (warunki), od spełniania których uzależnia się wypłatę premii, ustala na wniosek dyrektora „Ekorno” — Minister.
2. Ustala się następujące powszechnie obowiązujące zadanie, stanowiące podstawę premiowania pracowników Centrum Obliczeniowego:  
— wykonanie rzeczowego planu usług względnie programów, projektów, opracowań.  
Przez rzeczowy plan usług obliczeniowych oraz plan efektywnego wykorzystania maszyn i urządzeń rozumie się plan przetwarzania informacji w ośrodkach obliczeniowych (zgodnie ze wzorem RTO-1).
3. Niezależnie od zadań określonych w ust. 2 dla Centrum Obliczeniowego mogą być ustalone dodatkowo zadania kwartalne, wynikające z aktualnych potrzeb. Dodatkowe zadania określa dla Resortowego Centrum — Dyrektor EKORNO.
4. Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania nie może być wyższa niż 4.
5. Dla każdego zadania ustala się fundusz premii w wysokości nie mniejszej niż 4% funduszu płac zasadniczych.

#### § 4

1. Zadania kwartalne stanowią podstawę dla ustalenia częściowych zadań dla poszczególnych zakładów, działów, pracowni, zespołów i poszczególnych pracowników.
2. Dyrektor „Ekorno” na wniosek Kierownika RCO ustala w każdym kwartale wagę zadań częściowych składających się na rzeczowy plan usług. Każdemu zadaniu częściowemu przypisana jest tym samym określona ilość punktów. Łączna suma punktów za wszystkie zadania częściowe składające się na rzeczowy plan usług wynosi 100.
3. Zadania ustalone dla poszczególnych pracowników lub zespołów (pracowni, działów, zakładów) powinny określać również podstawę uznania zadania za wykonane (określenie dokumentu, sprawozdania lub innej formy rozliczenia się z danego zadania).  
Zadania mające charakter skończonych opracowań (względnie części lub etapów itp) uznaje się za wykonane na podstawie odpowiedniego protokołu przyjęcia opracowania (części etapu) przez zamawiającego lub zlecającego.  
Ocenę wykonania nie zakończonych tego rodzaju odbiorem przeprowadza komisja powołana przez Dyrektora „Ekorno” na wniosek Kierownika RCO.

#### § 5

1. Fundusz premiiowy uruchamiany jest kwartalnie przez Dyrektora „Ekorno” pod warunkiem wykonania przez Centrum Obliczeniowe zadań określonych na dany kwartał.
2. W razie niepełnego wykonania kwartalnych zadań powszechnie obowiązujących, o których mowa w § 3 ust. 2 i 3 planowanych na dany okres, fundusz premiiowy ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% brakujący do 100% wykonania planu.
3. Wypłatę pełnej premii dla określonych grup pracowników uzależnia się od właściwego i terminowego wykonania przez nich zadań częściowych.
4. W wypadku niedotrzymania terminu opracowania zadań częściowego potrąca się za każdy dzień zwłoki 5% premii przypadającej za to zadanie.

#### § 6

1. Wysokość indywidualnej premii przyznawanej poszczególnym pracownikom nie może przekraczać:
  - a) 25% wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników zatrudnionych zgodnie z załącznikiem Nr 1 do uchwały Nr 215/68 Rady Ministrów
    - w działalności podstawowej na stanowiskach pod liczbą porządkową 1—10, 13—15, 18—22 oraz 27—29,
    - w grupie pracowników administracyjnych na stanowiskach pod liczbą porządkową 1, 2 i 4,
  - b) 15% wynagrodzenia zasadniczego dla pozostałych pracowników działalności podstawowej i pracowników administracyjnych.
2. Wypłata premii następuje kwartalnie z dołu, najdalej w ciągu 30 dni po zakończeniu danego kwartału.
3. Premię dla pracowników Centrum Obliczeniowego zatwierdza Dyrektor „Ekorno” w porozumieniu z czynnikami społeczno-politycznymi.
4. Dyrektor Centrum Obliczeniowego może pozbawić pracownika całości lub części premii — o ile powierzone mu do wykonania zadania nie zostały właściwie wykonane (na podstawie opinii jednostki nadrzędnej lub jednostki zamawiającej opracowanie), dopuścili się naruszenia dyscypliny pracy i innych istotnych obowiązków służbowych.

Decyzja taka może zapaść na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika w porozumieniu z Radą Zakładową.

O decyzji należy powiadomić pracownika na piśmie z podaniem przyczyny potrącenia premii.

5. Indywidualna premia może być przyznana w przypadku częściowego niewykonania przez pracowników wydzielonych im zadań, jeżeli to miało miejsce z przyczyn obiektywnych od nich niezależnych.
6. Pracownik otrzymuje premię za okres płatnych urlopów i zwolnień z pracy, oraz usprawiedliwionej nieobecności.

#### § 7

1. Dyrektor „EKORNO” może utworzyć rezerwę funduszu premiowego w wysokości 5% ogólnej kwoty funduszu premiowego ośrodka.
2. Rezerwę funduszu premiowego przeznaczają się na premiowanie ważnych i wyjątkowo trudnych zadań zleconych Resortowemu Centrum Obliczeniowemu dodatkowo do wykonania w ciągu roku.
3. Premie indywidualne wypłacone z rezerw funduszu premiowego nie mogą przekraczać łącznie z premią za wykonanie innych zadań limitów określonych w § 6.
4. Wypłaty premii nie mogą spowodować przekroczenia funduszu premiowego ustalonego na dany rok.

#### § 8

1. W okresie organizacji Resortowego Centrum Obliczeniowego trwającym nie dłużej niż rok, tworzenie funduszu premiowego i przyznawanie indywidualnych premii uzależniają się od wykonania określonych przez Dyrektora „EKORNO” kwartalnych zadań związanych z organizacją danego ośrodka i szkoleniem pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego w okresie organizacyjnym ustalonym z zachowaniem postanowień punktu 1 (tj. nie dłużej niż rok) nie może przekraczać 15% płac zasadniczych.
3. W razie nieterminowego wykonania zadań w Ośrodkach korzystających z ustaleń punktu 1 niniejszego paragrafu, obniża się pracownikom odpowiedzialnym za to zadanie premię o 5% za każdy dzień opóźnienia.

#### IV. Zasady wypłaty premii pracowników obsługi

#### § 9

1. Wysokość premii indywidualnej dla pracowników obsługi zajmujących stanowiska określone w zał. Nr 1 do zarządzenia Nr 68/69 z dnia 4 lipca 1969 r. pod poz. 2—10 nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Dla stanowiska określonego w poz. 1 wysokość funduszu premiowego nie może przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Warunki i zasady wypłaty premii dla pracowników obsługi określa dyrektor (kierownik) ośrodka w porozumieniu z radą zakładową.



## PROTOKÓŁ NR 32

### do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego

podpisany dnia 4 lipca 1969 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

W oparciu o postanowienia Uchwały Nr 215/68 Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w Ośrodkach przetwarzania danych i obliczeń numerycznych oraz działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

#### § 1

1. Postanowienia niniejszego protokołu mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych w branżowych i zakładowych ośrodkach obliczeniowych powołanych w resorcie przemysłu lekkiego.
2. Ilekroć w protokole jest mowa o ośrodkach obliczeniowych bez bliższego określenia oznacza to, że postanowienia dotyczą pracowników zatrudnionych w branżowych i zakładowych ośrodkach obliczeniowych.

#### § 2

Protokół niniejszy obejmuje następujące załączniki:

1. Tabele stanowisk, kwalifikacji i wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w ośrodkach obliczeniowych — załącznik Nr 1.
2. Wykaz stanowisk wymagających znajomości języków obcych — załącznik Nr 2.
3. Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych — załącznik Nr 3.
4. Ramowe zasady premiowania pracowników ośrodków obliczeniowych — załącznik Nr 4.

#### § 3

1. Zaliczenia Ośrodka Obliczeniowego do odpowiedniej tabeli wynagrodzenia dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczeniowej.
2. O wprowadzeniu stanowisk dyrektora ośrodka obliczeniowego i jego zastępców decyduje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczeniowej.

#### § 4

1. Dyrektor właściwego Zjednoczenia powołuje oraz ustala wynagrodzenie dla kierownika branżowego wzgl. zakładowego ośrodka obliczeniowego — na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, w ramach którego działa ośrodek obliczeniowy.
2. Zakwalifikowania pozostałych pracowników zatrudnionych w ośrodku obliczeniowym, jak również ustalenie wysokości wynagrodzenia dokonuje na wniosek kierownika ośrodka — dyrektor jednostki, w ramach której powołano ośrodek obliczeniowy.

## § 5

W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracownik zatrudniony w ośrodku obliczeniowym w dniu wejścia w życie protokołu może zostać zwolniony od wymagań w zakresie wykształcenia lub stażu pracy zawodowej, określonych w załączniku Nr 1. Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych udziela Minister na wniosek dyrektora jednostki, w ramach której powołano ośrodek.

## § 6

1. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Minister w okresie do 31. 12. 1971 r. może wyrazić zgodę na zatrudnienie w ośrodku obliczeniowym pracownika nie posiadającego wymaganego stażu w zakresie przetwarzania informacji, przewidzianego w taryfikatorze kwalifikacyjnym. Zwolnienie to może dotyczyć połowy lat praktyki wymaganej na danym stanowisku.

## § 7

1. Pracownikom na stanowiskach, na których wymagana jest znajomość języków obcych w związku z wykonywaną pracą przysługują dodatki.
2. Dodatki za znajomość języków obcych oraz tryb ich przyznawania określa załącznik Nr 2 do protokołu.

## § 8

Czas pracy pracowników ośrodków obliczeniowych wynosi 8 godzin na dobę (w soboty 6 godzin) i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.

## § 9

1. Za każdą przepracowaną godzinę w nocy, w ramach normalnej pracy, pracownikowi przysługuje dodatek nocny w wysokości 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszerogowania (wynagrodzenia zasadniczego).
2. Za pracę nocną uważa się pracę między godz. 22.00 a 6.00 dnia następnego.

## § 10

1. Za każdą godzinę pracy nadliczbowej, tj. za pracę przekraczającą 8 godzin dziennie, a w sobotę 6 godzin (lub 46 godzin tygodniowo) niezależnie od wynagrodzenia przysługuje pracownikom:
  - 1) za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych — dodatek w wysokości 50% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszerogowania,
  - 2) za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych — dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszerogowania,
  - 3) za pracę nadliczbową w nocy 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszerogowania.
2. Jeśli zachodzi konieczność pracy w niedziele, wówczas pracownikowi za pracę w niedzielę przysługuje inny wolny od pracy dzień w tygodniu. W takim przypadku za pracę w niedzielę nie przysługuje pracownikowi dodatkowo wynagrodzenie.
3. W przypadku pracy w niedzielę, za którą nie udzielono dnia wolnego lub w dniu wolnym od pracy przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszerogowania.

4. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną w czasie godziny 6 00 w niedzielę lub święto do godziny 6.00 dnia następnego.
5. W razie zbiegu dwóch dodatków, dodatku za pracę wykonywaną w nocy (§ 9) z dodatkiem za pracę nadliczbową w nocy (§ 10) przysługuje tylko dodatek za pracę nadliczbową.

#### § 11

1. Pracownicy ośrodków obliczeniowych zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych zgodnie z wykazem stanowiącym załącznik Nr 3 do niniejszego protokołu nie posiadają prawa do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, jak również do dodatku, o którym mowa w § 9.
2. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkami przewidzianymi w art. 16 ustawy z dnia 1919 r. w sprawie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. Nr 94. poz. 734 z 1933 r. wraz z późniejszymi zmianami) przysługuje jednak za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedzielę i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał dnia wolnego od pracy, lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy nie należącą do zakresu funkcji pracownika.
3. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do kierownika ośrodka obliczeniowego, jego zastępcy oraz gł. księgowego.

#### § 12

1. Dla pracowników, których wyniki pracy są wymierne może być wprowadzony akordowy system płac.
2. Akordowy system płac wprowadza na wniosek dyrektora ośrodka Minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Płacy i Pracy, Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczeniowej oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

#### § 13

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy umysłowi ośrodków obliczeniowych mogą otrzymać premię z funduszu premiowego ustalonego w kwocie bezwzględnej w wysokości 10 do 20% planowanego funduszu płac zasadniczych pracowników umysłowych danego ośrodka.
2. Wysokość funduszu premiowego ustala corocznie w zależności od rozmiaru zadań przewidzianych do wykonania Minister na wniosek dyrektora właściwego zjednoczenia.
3. Zasady tworzenia funduszu premiowego, wypłaty premii i jej wysokości dla poszczególnych grup pracowników oraz ramowy regulamin premiowania zawiera załącznik Nr 4 do niniejszego protokołu.
4. W oparciu o ramowy regulamin premiowania poszczególne ośrodki obliczeniowe opracują szczegółowe regulaminy premiowania, które zatwierdza Minister w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zawodowego.
5. Pracownicy obsługi zajmujący stanowiska ustalone w załączniku Nr 1 do protokołu pod poz. 2—10 mogą korzystać z funduszu premiowego, stanowiącego 10% funduszu płac zasadniczych, tych pracowników, wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Starsi rzemieślnicy mają prawo do premii w granicach 30% ich wynagrodzenia zasadniczego.



#### § 14

Maszynistki zatrudnione w halach maszyn oraz kierownicy hal maszyn poza wynagrodzeniem zasadniczym otrzymują premię, według zasad określonych w tymczasowym regulaminie premiowania, stanowiącym załącznik do uchwały Prezydium Rządu z dnia 8 listopada 1950 r. w sprawie premiowania maszynistek (Monitor Polski Nr A—125, poz. 1545 wraz z późniejszymi zmianami).

#### § 15

Pracownikom ośrodków obliczeniowych przysługują należności i świadczenia, wynikające z przywilejów szczególnych, określonych odrębnymi przepisami właściwymi dla danej branży, w ramach której działa ośrodek obliczeniowy.

#### § 16

1. Pracownik może być awansowany w obrębie danego stanowiska pracy nie częściej, niż co dwa lata.  
Jako terminy awansowania ustala się dzień 1 stycznia i 22 lipca (ze zmianą wynagrodzenia od 1 sierpnia).
2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą przypadków powołania pracownika na wyższe stanowiska lub ustalenie wynagrodzenia po okresie próbnym.
3. Wysokość podwyżki wynagrodzenia zasadniczego przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie a w uzasadnionych przypadkach kwoty 500 zł miesięcznie.
4. Przepisy ustępu 3-go mają zastosowanie również przy wprowadzeniu w życie niniejszego protokołu.

#### § 17

W zakresie unormowanym niniejszym protokołem nie mają zastosowania odpowiednie postanowienia UZP, ustalające odmienne zasady.

#### § 18

Traci moc obowiązującą protokół Nr 73 z dnia 8 lutego 1966 r. w sprawie zasad wynagrodzenia pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych.

#### § 19

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1969 r.

Załącznik Nr 1  
do protokołu nr 32  
z dnia 4 lipca 1969 r.

TABELA

STANOWISK, KWALIFIKACJI I WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH  
W OŚRODKACH OBLICZENIOWYCH

Lp	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje				Wynagrodzenie zasadnicze w zł		
		Wykształcenie	Lata praktyki		Kwalifikacje uzupełniające	Tabela		
			Ogółem	w zakresie przetwarzania informacji		I	II	III
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	<i>Działalność podstawowa</i> Dyrektor	wyższe	8	3	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	4700—6400	4500—5900	—
2.	Zastępca Dyrektora Kierownik ośrodka	wyższe	8	3	„	4400—5900	4200—5700	4000—5500
3.	Główny analityk branżowy Główny technolog elektronicznego przetwarzania danych Zastępca Kierownika Ośrodka	wyższe	7	1	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	4200—5700	4000—5500	3800—5300

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Kierownik Działu (Zakładu, Wydziału) Studiów i Projektowania Systemów	wyższe	7	2	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	4000—5600	3800—5300	—
5.	Kierownik Działu Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych	wyższe	6	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	4500—5300	3800—5100	—
6.	Kierownik Zespołu (Pracowni) Studiów i Projektowania systemów Zastępca Kierownika Działu Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych Kierownik Sekcji Programowania elektrolicznych maszyn cyfrowych	wyższe	6	2	„	3800—5100	3600—4800	3400—4600
7.	Kierownik Działu Programowania maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	4 8	2 4	„	3200—4300	3000—4000	2800—3800
8.	Z-ca Kierownika Działu Programo-	wyższe średnie	3 7	1 3	„	3000—4000	2800—3700	2500—3500



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	wania maszyn licząco-analitycznych Kierownik Sekcji (pracowni) Programów maszyn licząco-analitycznych							
9.	Starszy analityk, starszy projektant Starszy projektant — numeryk Starszy weryfikator	wyższe	5	3	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	3800—4900	3600—4700	—
10.	Analityk, projektant, projektant numeryk weryfikator	wyższe	4	2	„	3400—4500	3200—4300	3000—4100
11.	Młodszy analityk, starszy asystent	wyższe	3	1	„	2800—3900	2600—3700	2500—3500
12.	Asystent	wyższe	1	1	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	1800—2800	1700—2700	1700—2500
13.	Starszy programista-analityk systemów elektronicznego przetwarzania danych	wyższe	5	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3800—4900	3600—4700	—

1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.	Starszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych	wyższe średnie	4 8	2 5	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3200—4400	3000—4300	2800—3800
15.	Programista elektronicznych maszyn cyfrowych starszy programista maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	2 6	1 3		3000—3600	2800—3500	2600—3500
16.	Młodszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych, programista maszyn licząco-analitycznych, bibliotekarz programów elektronicznych maszyn cyfrowych, starszy programista średniej mechanizacji	wyższe średnie	1 5	1 2		2000—3000	2000—3000	2000—3000
17.	Młodszy programista maszyn licząco-analitycznych, bibliotekarz programów maszyn licząco-analitycznych,	średnie	1	1	przeszkolenie podstawowe	1500—2200	1500—2000	1500—2000

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	programista średniej mechanizacji							
18.	Kierownik działu (wydziału) koordynacji i organizacji produkcji	wyższe	6	3	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	4300—5300	—	—
19.	Kierownik Działu Głównego Inżyniera elektronicznego przetwarzania danych	wyższe	6	2	"	4000—4900	3800—4800	—
20.	Z-ca Kierownika Działu Głównego Inżyniera elektronicznego przetwarzania danych Kierownik samodzielnej sekcji	wyższe	5	2	"	3700—4700	3500—4500	3400—4500
21.	Starszy inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych	wyższe	4	2	"	3600—4600	3400—4500	3300—4400
22.	Inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych, inżynier-elektronik,	wyższe średnie	1 6	1 3.	"	2000—3500	2000—3400	2000—3300



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	inżynier maszyn licząco-analitycznych, inżynier-mechanik, starszy technik elektronicznych maszyn cyfrowych, starszy technik maszyn licząco-analitycznych							
23.	Technik elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych	średnie	1	1	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	1700—2400	1700—2400	1700—2400
24.	Starszy konserwator	średnie	6	3	"	2700—3500	2700—3500	2700—3500
25.	Konserwator	średnie	3	2	"	2000—2700	2000—2700	2000—2700
26.	Młodszy konserwator	średnie zaw., szkoła zawodowa	1  3	1  1	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	1500—2200	1500—2200	1500—2200
27.	Kierownik działu elektronicznych maszyn cyfrowych, Kierownik działu maszyn licząco-analitycznych, Kierownik samodzielnej sekcji elektronicznego	wyższe średnie	5 9	2 4	"	3700—4600	3400—4400	3000—3800

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	przetwarzania danych, Kierownik stacji średniej mechanizacji							
28.	Kierownik działu operatorów maszyn pomocniczych Kierownik działu kontroli wstępnej i symbolizacji	wyższe średnie	4 8	1 3	przeszkolenie podstawowe	3200—4200	3000—3800	2700—3600
29.	Zastępca Kierownika działu elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, Kierownik samodzielnej sekcji elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, Kierownik zmiany, Kierownik wydzielonego warsztatu elektryczno-mechanicznego, Z-ca Kierownika stacji śred-	wyższe średnie	3 7	2 4	"	3000—3900	2700—3600	2400—3300

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	niej mechanizacji, Kierownik działu kontroli wejścia							
30.	Starszy operator elektronicznego przetwarzania danych	średnie	5	2	"	2400—3300	2400—3300	—
31.	Operator elektronicznego przetwarzania danych, starszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, starszy kontroler wyjścia	średnie	4	2	"	2000—3000	2000—3000	2000—3000
32.	Młodszy operator elektronicznego przetwarzania danych, operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, kontroler wyjścia	średnie	3	1	"	1800—2600	1800—2600	1800—2600
33.	Młodszy operator elektronicz-	średnie	2	1	"	1700—2500	1700—2500	1700—2500



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	ných maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, starszy operator średniej mechanizacji, starszy kontroler wejścia							
34.	Operator średniej mechanizacji, starszy operator maszyn lekkich, kontroler wejścia	średnie podstawowe	1 4	1 2	"	1600—2300	1600—2300	1600—2300
35.	Młodszy operator średniej mechanizacji Operator maszyn lekkich	podstawowe	3	2	"	1500—2000	1500—2000	1500—2000
36.	Młodszy operator maszyn lekkich	podstawowe	1	1	"	1200—1700	1200—1700	1200—1700
37.	Stażysta z wyższym wykształceniem	wyższe	—	—		1600	1600	1600
38.	Stażysta ze średnim wykształceniem	średnie	—	—		1300	1300	1300

1	2	3	4	5	6	7	8	9
39.	Starsza maszynistka dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych i obliczeń numerycznych	średnie podstawowe	1 3	1 3		1400—2000	1400—2000	1400—2000
40.	Maszynistka dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych i obliczeń numerycznych	podstawowe	2	1		1100—1700	1100—1700	1100—1700
41.	Pomoc techniczna	zas. szkoła zawodowa podstawowa	—	—		1000—1500	1000—1500	1000—1500
<i>Pracownicy administracyjni</i>								
1.	Główny Księgowy	wyższe średnie	6 10	— —		3200—4200	3000—4000	2800—3800
2.	Z-ca Głównego Księgowego	wyższe średnie	4 8	— —		2800—3800	2500—3500	—
3.	Radca prawny	zgodnie z ogólnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami				3000—4000	2800—3800	2500—3500

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, organizacyjnego	wyższe średnie	6 10	— —		3000—4000	2800—3800	2500—3500
5.	Kierownik działu administracyjnego, gospodarczego i innych 1)	wyższe średnie	4 8	— —		2500—3500	2300—3300	2000—3000
6.	Kierownik sekcji technicznej, ekonomicznej, organizacyjnej	wyższe średnie	5 9	— —		2500—3500	2300—3300	2000—3000
7.	Kierownik sekcji administracyjnej, gospodarczej i innej 1)	wyższe średnie	3 7	— —		2000—3000	2000—3000	2000—2800
8.	Starszy radca przetwarzania danych do spraw . . . . . 2) Starszy inspektor do spraw . . . Starszy rewident, starszy instruktor organizacji księgowości	wyższe średnie	5 9	— —		2600—3600	2400—3400	2200—3200
9.	Rewident, instruktor organi-	wyższe średnie	3 7	— —		2400—3200	2300—3000	2000—2800



1	2	3	4	5	6	7	8	9
	zacji księgowo- ści Radca przetwa- rzania danych d/s ..... Inspektor prze- twarzania da- nych d/s . . . . 2)							
10.	Starszy tłumacz (weryfikator) do- kumentacji elek- tronicznego przetwarzania danych lub obli- czeń numerycz- nych	wyższe średnie	3 7	1 3		3000—4000	3000—4000	3000—4000
11.	Tłumacz doku- mentacji elektro- nicznego prze- twarzania da- nych, lub obli- czeń numerycz- nych	wyższe średnie	1 5	— 2		2000—3000	2000—3000	2000—3000
12.	Redaktor doku- mentacji prze- twarzania da- nych lub obli- czeń numerycz- nych	wyższe średnie	1 5	1 2		2000—3000	2000—3000	2000—3000
13	Dokumentalista- -archiwista prze- twarzania da-	średnie	4	2		2000—2800	2000—2800	2000—2800

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	ných lub obliczeń numerycznych							
14.	St. Księgowy — st. referent	średnie	4	—		1800—2500	1800—2500	1800—2500
15.	St. magazynier, kier. hali maszyn	średnie	3	—		1600—2400	1600—2400	1600—2400
16.	Referent, księgowy, magazynier	średnie	2	—		1500—2300	1500—2200	1500—2200
17.	Sekretarka	średnie	—	—		1500—2200	1500—2200	1500—2200
18.	Maszynistka w hali maszyn	—	—	—	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na min.	950—1100	950—1100	950—1100
19.	Młodsza maszynistka poza halą maszyn	—	—	—	po kursie	1000—1300	1000—1300	1000—1300
20.	Maszynistka poza halą maszyn	—	—	—	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 250 uderzeń na min.	1100—1500	1100—1500	1100—1500
21.	Starsza maszynistka poza halą maszyn	—	—	—	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę	1400—1900	1400—1900	1400—1900

1	2	3	4	5	6	7	8	9
<i>Pracownicy obsługi (fizyczni)</i>								
1.	Starszy rzemieślnik	—	—	—		1300—1800	1300—1800	1300—1800
2.	Rzemieślnik	—	—	—		1000—1400	1000—1400	1000—1400
3.	Robotnik transportu wewnętrznego	—	—	—		900—1250	900—1250	900—1250
4.	Palacz c. o. (system grawitacyjny)	—	—	—		1000—1400	1000—1400	1000—1400
5.	Palacz c. o. (system pompowy lub pompowo-grawitacyjny)	—	—	—		1200—1700	1200—1700	1200—1700
6.	Starszy woźny starszy portier. starszy dźwigowy	—	—	—		900—1150	900—1150	900—1150
7.	Woźny, portier, szatniarz, dźwigowy	—	—	—		850— 950	850— 950	850— 950
8.	Pomoc palacza	—	—	—		900—1200	900—1200	900—1200



1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.	Sprzątaczką w systemie czasowym	—	—	—		850— 900	850— 900	850— 900
10.	Goniec	—	—	—		850	850	850

- 1) Np. socjalnego, kadr.
- 2) Rozumie się stanowiska do spraw ekonomicznych, planistycznych, zatrudnienia itp.

*Uwagi:*

- I. Przez przeszkolenie podstawowe rozumie się przeszkolenie rozszerzone w zakresie środków technicznych (systemu przetwarzania danych) podobnego typu do obsługiwanych aktualnie.
- II. Przez szkolenie specjalistyczne rozszerzone rozumie się ukończenie studium elektronicznego przetwarzania danych (elektronicznej techniki obliczeniowej) prowadzonego przez wyższe uczelnie, CODKK lub inne instytucje działające w porozumieniu z PREIO i CODKK, albo co najmniej 3-miesięczny staż zagraniczny z danego kierunku.  
Z obowiązku ukończenia studium elektronicznego przetwarzania danych (elektronicznej techniki obliczeniowej) lub odbycia stażu mogą być zwolnione osoby posiadające publikacje z tego zakresu lub prowadzące wykłady z przedmiotów podstawowych na tego rodzaju studiach.
- III. Przez szkolenie specjalistyczne skrócone rozumie się ukończenie co najmniej 8-tygodniowego kursu programowania połączonego z roczną praktyką określonego typu (projektant systemu, programista) zgodnego z charakterem pracy udokumentowane odpowiednim zaświadczeniem.  
Od obowiązku przedstawienia zaświadczenia o odbytych przeszkoleniu mogą być zwolnione osoby prowadzące wykłady na tego rodzaju kursach.

WYKAZ

stanowisk pracy w ośrodkach obliczeniowych wymagających znajomości języków obcych, zasady przyznawania dodatków z tego tytułu

Lp.	Stanowisko pracy
1.	Dyrektor (kierownik) Ośrodka
2.	Zastępca dyrektora (kierownika) Ośrodka
3.	Główny technolog
4.	Kierownik działu (zakładu, wydziału) studiów i projektowania systemów
5.	Kierownik zespołu (pracowni) studiów i projektowania
6.	Starszy analityk-projektant, starszy programista, starszy projektant — numeryk, starszy weryfikator,
7.	Starszy tłumacz
8.	Główny analityk branżowy
9.	Kierownik działu programowania
10.	Zastępca kierownika działu programowania
11.	Kierownik sekcji programowania
12.	Kierownik działu głównego inżyniera
13.	Zastępca kierownika działu głównego inżyniera
14.	Kierownik działu maszyn
15.	Zastępca kierownika działu maszyn
16.	Kierownik sekcji elektronicznego przetwarzania danych
17.	Starszy inżynier, inżynier, inżynier-elektronik, inżynier-mechanik
18.	Analityk-projektant, projektant, numeryk, weryfikator,
19.	Tłumacz, redaktor dokumentacji, dokumentalista, archiwista

1. Pracownikom wymienionym powyżej przysługują dodatki za znajomość następujących języków obcych: rosyjskiego, angielskiego, francuskiego, niemieckiego i czeskiego.
2. Przyznanie dodatku, o którym mowa w pkt. 1, uwarunkowane jest złożeniem przez pracownika egzaminu z wynikiem pomyślnym przed komisją w składzie:
  - 1) lektor szkoły wyższej
  - 2) przedstawiciel właściwego resortu
  - 3) przedstawiciel ośrodka obliczeniowego.
3. Wysokość dodatku wynosi:
  - 1) 120 zł miesięcznie za biegłą znajomość w słowie i piśmie pierwszego języka obcego,
  - 2) 90 zł miesięcznie za biegłą znajomość w słowie i piśmie każdego następnego języka obcego
4. Dodatek za znajomość języków obcych przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po złożeniu egzaminu, o którym mowa w pkt. 2.

WYKAZ

*kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy*

1. Za pracowników na kierowniczych stanowiskach pracy uważa się pracowników, którym powierzono kierownictwo pracy ośrodkiem obliczeniowym lub komórką organizacyjną w ośrodku obliczeniowym albo pracę innego określonego zespołu pracowników.
2. Stanowiskami kierowniczymi w rozumieniu powyższych przepisów są stanowiska:
  - 1) dyrektorów (kierowników) ośrodków i ich stałych zastępców,
  - 2) głównych księgowych,
  - 3) stałych zastępców głównych księgowych,
  - 4) kierowników działów (zakładów, wydziałów),
  - 5) stałych zastępców kierowników działów (zakładów, wydziałów),
  - 6) kierowników stacji i ich zastępców,
  - 7) kierowników zespołów (pracowni),
  - 8) kierowników sekcji,
  - 9) starszych magazynierów i magazynierów materialnie odpowiedzialnych.
3. Za stanowiska stałych zastępców, o których mowa w ust. 2 pkt. 1, 3, 5 i 6 uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej ośrodka obliczeniowego.
4. Stanowiska pracy wymienione w ust. 2 pkt. 9 są stanowiskami kierowniczymi w zakresie prac związanych z przystosowaniem magazynów do otwarcia i zamknięcia.
5. Pracownikami na samodzielnych stanowiskach pracy są:
  - 1) główny analityk branżowy,
  - 2) główny technolog elektronicznego przetwarzania danych,
  - 3) radca prawny.

*Ramowy regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w ośrodkach obliczeniowych resortu przemysłu lekkiego*

Stosownie do postanowień § 16 ust. 4 uchwały Nr 215/68 Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1968 r. ustala się, co następuje:

*I. Postanowienia ogólne*

§ 1

1. Regulamin niniejszy dotyczy zasad tworzenia funduszu premiowego, warunków wypłaty premii oraz jej wysokości dla poszczególnych grup pracowników zatrudnionych w branżowych i zakładowych ośrodkach obliczeniowych zwanych dalej ośrodkami.
2. W oparciu o ramowy regulamin premiowania dyrektorzy jednostek, w ramach



których powołano ośrodki obliczeniowe opracują szczegółowe regulaminy premiowania, które zatwierdza Minister w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

## II. Tworzenie i podział funduszu premiowego.

### § 2

1. Dla pracowników umysłowych ośrodków obliczeniowych tworzy się fundusz premiowy w wysokości od 10 do 20% planowanego funduszu płac zasadniczych pracowników umysłowych danego ośrodka.
2. Wysokość funduszu premiowego dla branżowych i zakładowych ośrodków obliczeniowych ustala corocznie w ramach wskaźników określonych w punkcie 1 — Minister na wniosek dyrektora właściwego zjednoczenia.
3. Dla pracowników obsługi tworzy się fundusz premiowy w wysokości 10% płac zasadniczych tych pracowników.

## III. Zasady wypłaty premii pracowników umysłowych

### § 3

1. Kwartalne zadania (warunki), od spełnienia których uzależnia się wypłatę premii pracownikom Ośrodków Obliczeniowych określa dyrektor właściwego zjednoczenia.
2. Ustala się następujące powszechnie obowiązujące zadania, stanowiące podstawę premiowania pracowników w ośrodkach obliczeniowych powołanych w ramach jednostek organizacyjnych podległych resortowi przemysłu lekkiego:
  - a) wykonanie planu efektywnego wykorzystania maszyn i urządzeń oraz wykonanie rzeczowego planu usług obliczeniowych.
  - b) wykonanie rzeczowego planu prac projektowych.Przez rzeczowy plan usług obliczeniowych oraz plan efektywnego wykorzystania maszyn i urządzeń rozumie się plan przetwarzania informacji w ośrodkach obliczeniowych (zgodnie z wzorem RTO-1).
3. Niezależnie od zadań określonych w ust. 2 mogą być ustalane dla ośrodków obliczeniowych dodatkowo zadania kwartalne, wynikające z aktualnych potrzeb. Dodatkowe zadania dla ośrodków obliczeniowych określa dla branżowych i zakładowych ośrodków obliczeniowych — dyrektor właściwego zjednoczenia.
4. Liczba zadań wyznaczonych dla ośrodka obliczeniowego jako podstawy premiowania nie może być wyższa niż : 4.
5. Dla każdego zadania ustala się fundusz premiowy w wysokości nie mniejszej niż 1/3 funduszu płac zasadniczych.
6. Zadania kwartalne stanowią podstawę do ustalenia zadań cząstkowych dla poszczególnych zakładów, pracowni, zespołów itp.

### § 4

1. Fundusz premiowy uruchamiany jest kwartalnie, pod warunkiem wykonania przez ośrodek obliczeniowy zadań określonych na dany kwartał przez jednostkę nadrzędną.
2. W razie niepełnego wykonania zadań powszechnie obowiązujących, o których mowa w poz 3 ust. 2 planowanych na dany okres, fundusz premiowy ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% brakujący do 100% wykonania planu.

- 3 Wypłatę pełnej premii dla określonych grup pracowników uzależnia się od właściwego i terminowego wykonania przez nich zadań cząstkowych.
4. W wypadku niedotrzymania terminu opracowania zadania cząstkowego potrąca się za każdy dzień zwłoki 5% premii przypadającej za to zadanie.

## § 5

1. Premie indywidualne wypłacane z funduszu premiowego za wykonanie ustalonych dla ośrodka obliczeniowego zadań nie mogą przekraczać:
  - 1) w ośrodkach obliczeniowych pracujących w wymiarze 46 godzin tygodniowo
    - a) 30% wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych zgodnie z załącznikiem Nr 1 do protokołu Nr 32/69 z dnia 4. VII. 1969 r.
      - w działalności podstawowej na stanowiskach pod liczbą porządkową 1—10, 13—15, 18—22 oraz 27—29.
      - w grupie pracowników administracyjnych na stanowiskach wymienionych pod liczbą 1, 2 i 4.
    - b) 20% wynagrodzenia zasadniczego dla pozostałych pracowników działalności podstawowej i pracowników administracyjnych.
  2. Premie dla kierownictwa ośrodka obliczeniowego zatwierdza dyrektor właściwego zjednoczenia.  
Premie dla pozostałych pracowników ośrodka obliczeniowego zatwierdza dyrektor jednostki, w ramach której działa ośrodek obliczeniowy w porozumieniu z radą zakładową.
  3. Dyrektor zakładu, w ramach którego powołano ośrodek obliczeniowy może pozbawić pracownika całości lub części premii, jeżeli powierzone mu do wykonania zadanie nie zostało właściwie wykonane ( na podstawie opinii jednostki nadrzędnej lub jednostki zamawiającej opracowanie), względnie dopuścił się naruszenia dyscypliny pracy i innych istotnych obowiązków służbowych:  
Decyzja taka może zapaść na uzasadniony wniosek bezpośredniego przełożonego danego pracownika — w porozumieniu z Radą Zakładową o decyzji należy powiadomić pracownika na piśmie z podaniem przyczyny potrącenia premii.

## § 6

1. Dyrektor jednostki, w ramach której utworzono ośrodek obliczeniowy może utworzyć rezerwę funduszu premiowego w wysokości 5% ogólnej kwoty funduszu premiowego ośrodka.
2. Rezerwę funduszu premiowego przeznacza się na premiowanie ważnych i wyjątkowo trudnych zadań zleconych ośrodkom dodatkowo do wykonania w ciągu roku.
3. Premie indywidualne wypłacone z rezerwy funduszu premiowego nie mogą przekraczać łącznie z premią za wykonanie innych zadań limitów ustalonych w § 5.
4. Wypłaty premii nie mogą spowodować przekroczenia funduszu premiowego ustalonego na dany rok.

§ 7

1. W okresie organizacji ośrodka obliczeniowego trwającym nie dłużej niż 1 rok, tworzenie funduszu premiowego i przyznawanie indywidualnych premii uzależnia się od wykonania kwartalnych zadań określonych przez kierownika jednostki nadrzędnej oraz zadań związanych z organizacją danego ośrodka i szkoleniem pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego w okresie organizacyjnym ustalonym z zachowaniem postanowień punktu 1 (tj. nie dłużej niż 1 rok) nie może przekraczać 15% płac zasadniczych.
3. Do pracowników ośrodków obliczeniowych premiowanych za zadania wynikające z postanowień punktu 1 mają zastosowanie przepisy określone w §§ : 1, ust. 2, § 2 ust. 3, § 3 ust. 4, § 5 i § 6.
4. W razie nieterminowego wykonania zadań w ośrodkach korzystających z ustaleń punktu 1 niniejszego paragrafu, obniża się pracownikom odpowiedzialnym za to zadanie premię o 5% za każdy dzień opóźnienia.

IV. Zasady wypłaty premii pracowników obsługi

§ 8

1. Wysokość premii indywidualnej dla pracowników obsługi zajmujących stanowiska określone w zał. nr 1 do protokołu Nr 32/69 z dnia 4 lipca 1969 r. pod poz. 2—10 nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Dla stanowiska określonego w poz. 1 wysokość funduszu premiowego nie może przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Warunki i zasady wypłaty premii dla pracowników obsługi określa dyrektor (kierownik) ośrodka w porozumieniu z radą zakładową.

WYKAZ ZASZEREGOWAŃ DO POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII PRZEDSIĘBIORSTW ZGRUPOWANYCH W ZJEDNOCZENIU PRZEMYSŁU WEŁNIANEGO — POŁUDNIE WG STANU NA DZIEŃ 1. VIII. 1969 R.

Lp.	Przedsiębiorstwo	Kat. przedsiębiorstwa
1.	ZPW „Bewelana”	I S
2.	ZPW im. S. Bularza („Krepol”)	I S
3.	ZPW im. P. Findera („Finex”)	I S
4.	ZPW im L. Gawlika („Wega”)	II S
5.	ZPW im J. Kluski („Merilana”)	I S
6.	ZPW im. J. Magi („Lantex”)	I S
7.	ZPW im. J. Niedzielskiego („Welux”)	I S
8.	ZPW im. T. Rychlińskiego („Rytex”)	I S
9.	ZPW im. A. Zmożka	II
10.	Myszkowskie ZPW	I
11.	Skoczowskie ZPW („Pledan”)	I
12.	ZPW im. I Dyw. Kościuszkowskiej („Kentex”)	I
13.	Rakszawskie ZPW	I
14.	Lubskie ZPW	I
15.	ZPW „Polska Wełna”	I S
16.	Żagańskie ZPW	I
17.	Żarskie ZPW	I
18.	Zawidowskie ZPW	I
19.	Świdnickie ZPW	II
20.	Centr. Lab. Przem. Weł.-Południe	I





### CZĘŚĆ III

ZASADY ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA UCZNIÓW  
PRZYUCZANIA DO OKREŚLONEJ PRACY  
W PRZEDSIĘBIORSTWACH ZGRUPOWANYCH  
W ZJEDNOCZENIU PRZEMYSŁU WEŁNIAN-  
GO — POŁUDNIE, WG STANU NA DZIEŃ 1. VIII. 1969 R.





Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 lutego 1959 r.

w sprawie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, wstępnego stażu pracy i zatrudnienia młodocianych w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, odzieżowego i skórzanego.

Na podstawie art. 3 ust. 3, art. 4 ust. 2, art. 7 ust. 1, art. 13 ust. 4 i art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 2 lipca 1953 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. Nr 45 poz. 226) zwanej w dalszym ciągu „ustawą” oraz w wykonaniu § 29 i § 30 Uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie zatrudniania młodocianych przez zakłady pracy w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (Mon. Pol. Nr 78, poz. 453) zwanej w dalszym ciągu „uchwałą” — w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej, Ministrem Oświaty i Zarządem Głównym Związku Zawodowego, Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego, i Skórzanego zarządzam, co następuje:

## PRZEPISY OGÓLNE

### § 1

1. Zakłady pracy zatrudniające młodocianych w celu nauki zawodu lub przyuczania do określonej pracy, albo w celu odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu lub po ukończeniu przyuczania do określonej pracy są obowiązane zapewnić:
  - 1) ochronę, bezpieczeństwo i higienę pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi zatrudniania młodocianych,
  - 2) zgodność przebiegu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy z ustalonym programem.
2. Dyrektor zakładu pracy obowiązany jest:
  - 1) usunąć wskazane przez inspektora pracy, działającego w trybie nadzoru przewidzianego w art. 24 ustawy, braki wynikające z nieprzestrzegania przez zakład przepisów o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy,
  - 2) zmienić rodzaj zatrudnienia młodocianego w sposób zgodny z przepisami ustawodawstwa pracy, w przypadku niemożności usunięcia braków, o których mowa w pkt 1,
  - 3) usunąć uchybienia wskazane przez organa kontrolne Ministerstwa Oświaty, terenowej władzy szkolnej lub władzy zwierzchniej przedsiębiorstwa, wynikające z niespełniania warunków, o których mowa w ust. 1 pkt 2, w wyznaczonym terminie.

3. Dyrektor Zjednoczenia któremu zakład pracy podlega, obowiązany jest na odpowiedni wniosek inspektora pracy, związku zawodowego, władzy szkolnej lub władzy zwierzchniej przedsiębiorstwa ograniczyć przyjmowanie lub zakazać przyjmowania do pracy młodocianych w tym zakładzie w celach określonych w ust. 1, jeżeli zakład pracy nie usuwa wskazanych przez organa kontrolne braków i uchybień, albo gdy zachodzi niemożliwość ich usunięcia.
4. Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzdronionych z wyjątkiem przypadków określonych w trybie przewidzianym w art. 15 ust. 2 ustawy.
5. Młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy nie należy zatrudniać przy pracach nie związanych z programem nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy.

## § 2

1. Zakład pracy zatrudniając młodocianego zgodnie z przepisami § 1, ust. 1 zawiera z nim na piśmie umowę o naukę zawodu, przyuczania do określonej pracy, odbycie wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu, albo odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu przyuczania do określonej pracy (wzór umowy stanowi załącznik Nr 1 do Zarządzenia).
2. W razie nieukończenia przez młodocianego 16 roku życia umowa o naukę zawodu i o przyuczanie do określonej pracy powinna być podpisana przez prawnego opiekuna młodocianego. Opiekun zamiast podpisania umowy może wyrazić zgodę na piśmie na jej zawarcie.
3. Umowy, o których mowa w ust. 1 powinny określać:
  - 1) rodzaj nauki zawodu, zakres przyuczania do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy,
  - 2) czas trwania nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy lub wstępnego czasu pracy,
  - 3) wysokość wynagrodzenia i warunki jego wypłacania.
  - 4) zasadnicze prawa i obowiązki młodocianego łącznie z obowiązkiem doksztalcania się, z tym, że w umowie zakład pracy może powołać się na obowiązujący układ zbiorowy pracy lub inne przepisy szczegółowe, określające prawa i obowiązki pracowników.
4. Po ukończeniu przez młodocianego nauki zawodu lub przyuczania do określonej pracy zakład pracy zawiera z nim umowę o odbycie wstępnego stażu pracy, a po ukończeniu wstępnego stażu pracy — umowę o pracę.

## § 3

Zakład pracy obowiązany jest:

- 1) Wyznaczyć wykwalifikowanego w danym zawodzie pracownika, którego zadaniem będzie instruowanie i kierowanie pracą i nauką zawodu (przyuczaniem) młodocianego zgodnie z programem oraz w miarę możliwości kierować, na wniosek władzy szkolnej, specjalistów do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach i na kursach typu doksztalcającego,
- 2) Stale kontrolować zgodność z programem oraz przebieg nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy i usuwać niedociągnięcia w tym zakresie.

- 3) Zaopatrzyć młodocianego w przewidzianą na danym stanowisku pracy odzież ochronną i roboczą oraz zapewnić mu inne świadczenia, przysługujące na danym stanowisku pracy.
- 4) Umożliwić młodocianemu punktualne i regularne uczęszczanie na naukę do kształcącej zgodnie z przepisami art. 12 i 13 ustawy i przepisami wydanymi przez Ministra Oświaty.
- 5) Kontrolować, czy młodociany regularnie uczęszcza na naukę do kształcącej.
- 6) Kierować młodocianego na okresowe badania lekarskie.
- 7) Zaznajomić młodocianego z obowiązującymi przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy lub w danym zawodzie z przepisami przeciwpożarowymi i innymi przepisami mającymi na celu ochronę pracowników i mienia zakładu pracy oraz wykonywać nadzór nad ścisłym przestrzeganiem tych przepisów przez młodocianych.
- 8) Zaznajomić młodocianego z przepisami określającymi pracę i obowiązki pracownika ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących zatrudnienia młodocianych, a znajomość tych przepisów kontrolować na egzaminie.
- 9) Przepisy, o których mowa w pkt 7 i 8, uwzględnić w programie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.
- 10) W przypadku zorganizowania przez zakład pracy dla swych potrzeb zasadniczej szkoły zawodowej dla pracujących (szkoły przyzakładowe) zakład winien zapewnić pomieszczenia i urządzenia szkolne oraz pokrywać ze środków zakładu wydatki rzeczowe szkoły.

#### § 4

Młodociany podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, lub odbycia wstępnego stażu pracy obowiązany jest przedstawić:

- 1) metrykę urodzenia lub inny dokument stwierdzający jego wiek,
- 2) świadectwo lekarskie, stwierdzające, że dany rodzaj zatrudnienia nie zagraża jego zdrowiu,
- 3) świadectwo szkolne.

#### § 5

Młodociany zatrudniony w zakładzie pracy obowiązany jest:

- 1) Pilnie uczyć się i wykonywać sumiennie powierzoną pracę oraz stosować się do poleceń i wskazań przełożonych,
- 2) Stosować się do obowiązujących w zakładzie pracy przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz innych przepisów mających na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracowników oraz ochronę mienia zakładu pracy.
- 3) Wykonywać systematycznie obowiązek dokształcania się,
- 4) Poddawać się okresowym badaniom lekarskim w wyznaczonych terminach.
- 5) Odnosić się z szacunkiem do przełożonych i okazywać koleżeński stosunek współtowarzyszom pracy.
- 6) Przestrzegać dyscypliny pracy.



## § 6

1. Do okresu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy trwającej dłużej niż 6 miesięcy oraz do wstępnego stażu pracy nie wlicza się faktycznych przerw w pracy trwających jednorazowo dłużej niż 6 tygodni.
2. Do okresu przyuczania do określonej pracy trwającego do 6 miesięcy nie wlicza się przerw trwających jednorazowo dłużej niż 4 tygodnie.
3. W razie rozwiązania umowy przed zakończeniem nauki zawodu czas odbytej nauki zawodu może być zaliczony w całości lub w części do okresu nauki zawodu przez zakład pracy, w którym młodociany podejmuje ponownie naukę zawodu, na podstawie opinii Komisji szkoleniowo-kwalifikacyjnej, wydanej po sprawdzeniu kwalifikacji pracownika. Jeżeli młodociany podejmuje naukę w tym samym zawodzie — okres nauki zawodu w poprzednim zakładzie pracy powinien mu być zaliczony w całości.
4. Przepis ust. 3 ma odpowiednie zastosowanie do przyuczania do określonej pracy.

## § 7

Zasady zatrudniania pracowników, którzy osiągną pełnoletność przed ukończeniem nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy, regulują odrębne przepisy.

## § 8

1. Poza przypadkami zatrudniania młodocianych, określonymi w art. 3 ust. 1 ustawy, zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych w wieku powyżej lat 16 nie posiadających kwalifikacji zawodowych i tych, którzy nie odbyli wstępnego stażu pracy, tylko przy pracach prostych nie wymagających kwalifikacji zawodowych zaszeregowanych w myśl obowiązujących taryfikatorów kwalifikacyjnych do kategorii nie wyższej niż III.
2. Obowiązki zakładu pracy w stosunku do tych młodocianych określa § 1 pkt 1 oraz § 3 ust. 3—8.
3. Obowiązki młodocianego zatrudnionego przez zakład pracy w trybie ust. 1 — określa § 5.
4. Zakład pracy zatrudniający młodocianego w trybie ust. 1 obowiązany jest przysposobić względnie wdrożyć go do wyznaczonej mu pracy.

## NAUKA ZAWODU

## § 9

1. Nauka zawodu młodocianych trwa od 2—4 lat.

2. Naukę zawodu winni rozpoczynać w zasadzie młodociani w wieku od 14—16 lat, którzy w tym celu zostali zatrudnieni w zakładach pracy.
3. Młodociani o których mowa w ust. 2 winni uczyć się zawodów typowych dla przemysłu lekkiego, wymagających umiejętności i biegłości w obsłudze i konserwacji maszyn, urządzeń i narzędzi, znajomości maszyn, surowców i prawidłowego przebiegu procesu technologicznego oraz wiadomości teoretycznych niezbędnych dla opanowania zawodu i możliwości dalszego kształcenia się zawodowego w danej specjalności.
4. Wykaz występujących w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego zawodów, wymagających ukończenia szkoły zawodowej lub odbycia nauki zawodu przez młodocianych oraz czas trwania nauki tych zawodów stanowi załącznik nr 2 do zarządzenia.
5. Zakłady pracy, które zatrudniają młodocianych w celu nauki zawodu, obowiązane są zapewnić im oprócz warunków wymienionych w § 1 ust. 1 i 2 również odpowiednią bazę techniczno-szkoleniową i odpowiednich wysoko-kwalifikowanych instruktorów (szczególnie odnośnie zawodów służby gł. mechanika) oraz zgodnie z art. 12 ust. 3 ustawy, naukę teoretyczną w szkołach zawodowych, w zasadniczych szkołach zawodowych dla pracujących, lub w innych formach dokształcania zawodowego określonych przez Ministra Oświaty.
6. Czas trwania nauki poszczególnych zawodów określi zakład pracy w granicach ustalonych w załączniku nr 2 do zarządzenia.
7. Programy nauki zawodu ustalają zakłady pracy w oparciu o charakterystyki zawodowe zawarte w obowiązujących taryfikatorach kwalifikacyjnych oraz o obowiązujące w szkolnictwie zawodowym programy zajęć praktycznych. Programami winny być objęte przepisy, o których mowa w § 3 ust. 7 i 8. Odpisy programów przekazują zakłady pracy szkole, w której dokształcają się młodociani, odbywający w zakładzie pracy naukę zawodu. Programy nauki zawodu powinny przewidywać bezpośredni udział młodocianych w praktycznym wykonywaniu robót, wchodzących w zakres pracy danego zawodu z tym, że młodociani powinni przechodzić od prac łatwiejszych do bardziej skomplikowanych, zgodnie z ustalonym w programie harmonogramem przejść, w celu wszechstronnego opanowania zawodu. W programach należy uwzględnić warunki, w jakich młodociani będzie się uczył zawodu. W zależności od tego, czy nauka zawodu będzie odbywała się w wydzielonym warsztacie szkoleniowym, czy w toku normalnej produkcji, czy indywidualnie, czy grupowo — konstrukcja programu może być różna. Programy nauki zawodu winny również uwzględniać korelację z przedmiotami zawodowymi szkół, w których młodociani będą pobierać naukę teoretyczną.
8. Materiał programowy winien być tak rozłożony, by w początkowym okresie nauki (do chwili przekroczenia przez młodocianego 16 roku życia) wyeliminować z programu wszystkie prace objęte Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Mon. Polski nr 64, poz. 312). Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy, zostaną określone niektóre rodzaje prac wzbronionych (jako dopuszczalne do nauki zawodu młodocianych w wieku powyżej lat 16.
9. Naukę zawodu w zawodach wyszczególnionych w wykazie prac wzbronionych młodocianym do lat 16, a dopuszczonych do nauczania w trybie art. 15 ust. 2 ustawy, winni być objęci młodociani, którzy ukończyli 16 rok życia.
10. Zakłady pracy zatrudniające młodocianych w celu nauki zawodu obowiązane są współpracować w opracowywaniu programów przedmiotów zawodowych ze szkołami zawodowymi, uzupełniającymi teorią naukę zawodu, pobieraną przez młodocianych w zakładzie pracy.

## PRZYUCZANIE DO OKREŚLONEJ PRACY

### § 10

1. Zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych w wieku od 14—18 lat, w celu przyuczenia do określonej pracy, jeżeli rodzaj tej pracy nie wymaga ukończenia szkoły zawodowej lub nauki zawodu w zakładzie pracy.
2. Przyuczanie do określonej pracy lub zawodu trwa od 3-ch miesięcy do 1 roku.
3. Zakłady pracy winny kierować się zasadą, że młodociani w wieku 14—18 lat mogą być przyuczani do wszystkich prac z wyjątkiem prac wymienionych w § 8 ust. 1 i zawodów wymienionych w załączniku nr 2 do Zarządzenia.
4. Czas trwania przyuczania w granicach ustalonych w ust. 2 oraz programy dla poszczególnych prac ustalają Zakłady pracy.
5. Czas trwania przyuczania do określonej pracy powinien być tak ustalony, by młodociany mógł w szczególności opanować wszystkie czynności wchodzące w zakres danej pracy, nabyć umiejętności posługiwania się narzędziami pracy i ich konserwacji, uruchamiać i zatrzymywać maszyny i urządzenia, przy których pracuje, obsługiwać je w stopniu potrzebnym przy danym rodzaju pracy, przygotowywać materiał do pracy oraz zapoznać się z przepisami określonymi w § 3 ust. 7 i 8.
6. Programy przyuczania do określonych prac powinny przewidywać bezpośredni udział młodocianych w praktycznym wykonywaniu robót wchodzących w zakres danej pracy z uwzględnieniem stopniowania trudności i opierać się w zasadzie na charakterystyce zawodowej, zawartej w obowiązującym taryfikatorze kwalifikacyjnym.  
Program winien przewidywać również zapoznanie młodocianego z przepisami określonymi w § 3 ust. 7 i 8.  
Układ programu winien posiadać cechy harmonogramu określającego stanowiska pracy, względnie czynności i orientacyjny czas pracy na tych stanowiskach, względnie czas wykonywania tych czynności.
7. Program może przewidywać przyuczenie do dwu lub większej ilości operacji produkcyjnych (przy systemie taśmowym).

## WSTĘPNY STAŻ PRACY

### § 11

1. Młodociani, którzy ukończyli naukę zawodu w zakładzie pracy, albo zostali przyuczani do określonej pracy, odbywają wstępny staż pracy.
2. Okres wstępnego stażu pracy, o którym mowa w ust. 1 nie powinien być krótszy niż 6 miesięcy i nie może przekraczać 1½ roku.
3. Dla młodocianych w wieku od 14 do 16 lat łączny okres przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy powinien trwać co najmniej do czasu ukończenia przez młodocianego 16 lat życia.
4. Czas trwania i programy wstępnego stażu pracy dla poszczególnych zawodów lub prac ustalają zakłady pracy.



5. Czas trwania wstępnego stażu pracy powinien być tak ustalony, by młodociany mógł w tym okresie przyswoić sobie podstawowe nawyki pracy, nabyć biegłości i sprawności w wykonywaniu poszczególnych czynności oraz wykonać nałożone zadania w zakresie ilości i jakości produkcji.
6. Program wstępnego stażu pracy winien przewidywać praktyczne wykonywanie robót na stanowisku pracy, do której młodociany został przyuczony. Program winien przewidywać zapoznanie młodocianego z pracą na stanowisku poprzedzającym i następującym po operacji, do której młodociany się przyuczył, jeśli nie przewidywał tego program przyuczenia.
7. Dyrektor zakładu pracy może skrócić czas trwania wstępnego stażu pracy tym młodocianym w wieku 16—18 lat, którzy za pośrednictwem swych przełożonych z wnioskiem takim wystąpią. Dyrektor wydaje odnośną decyzję na podstawie opinii komisji szkoleniowo-kwalifikacyjnej, wydanej po sprawdzeniu przebiegu postępów w pracy młodocianego w okresie nauki zawodu lub przyuczenia oraz w okresie odbywania wstępnego stażu pracy. Skrócony okres wstępnego stażu pracy nie może wynosić mniej niż 6 miesięcy.

## EGZAMIN

### § 12

1 Młodociani obowiązani są złożyć egzamin po ukończeniu:

- 1) nauki zawodu oraz
  - 2) wstępnego stażu pracy
2. Młodociany po przyuczeniu do określonej pracy nie składa egzaminu. Egzamin taki składa dopiero po ukończeniu wstępnego stażu pracy z zakresu programu przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.
3. Egzamin przeprowadza komisja szkoleniowo-kwalifikacyjna działająca w przedsiębiorstwie na podstawie Zarządzenia nr 130 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 26 kwietnia 1955 r. w sprawie przekształcenia komisji kwalifikacyjnych na komisje szkoleniowo-kwalifikacyjne (Biul. MPL Nr 3/55 poz. 13). Przepisy obowiązujące przy określaniu kwalifikacji i kategorii zaszeregowania osobistego robotników mają zastosowanie do młodocianych, kończących wstępny staż pracy. W zaświadczeniu ustalającym kategorię osobistego zaszeregowania młodocianego należy stwierdzić odbycie wstępnego stażu pracy. Młodociani kończący naukę zawodu otrzymują zaświadczenie stwierdzające złożenie odpowiedniego egzaminu z wynikiem pomyślnym.

### § 13

1. W razie ujemnego wyniku egzaminu komisja szkoleniowo-kwalifikacyjna wskazuje kierunek, w jakim młodociany powinien uzupełnić naukę zawodu lub wstępny staż pracy oraz określa, na jaki okres należy przedłużyć naukę zawodu lub wstępny staż pracy z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 6 miesięcy.

2. Po upływie okresu przedłużenia młodociany jest ponownie poddany egzaminowi. W razie ujemnego wyniku egzaminu dodatkowego komisja szkoleniowo-kwalifikacyjna wskazuje rodzaj pracy, którą młodociany może wykonać zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

## ZASADY WYNAGRADZANIA

### § 14—16

Tracą moc na podstawie Zarządzenia Nr 40/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 25 marca 1968 r.

### § 17

Młodociani w wieku powyżej lat 16, którzy ukończyli naukę zawodu lub zostali przyuczeni do określonej pracy i odbyli wstępny staż pracy oraz młodociani, którzy zostali zatrudnieni w trybie przepisów § 8 otrzymują wynagrodzenie wg wykonanej pracy na równi z robotnikami pełnoletnimi.

### § 18

Młodociani do ukończenia 16 roku życia nie mogą być zatrudniani w akordzie.

### § 19

1. Za każdą godzinę dokształcania się wliczoną zgodnie z art. 13 ustawy do czasu pracy młodocianym przysługuje wynagrodzenie według stawki płac wynikającej z kategorii osobistego zaszerogowania.
2. Wynagrodzenie za czas dokształcania się, o którym mowa w ust. 1 przy miesięcznym systemie nagradzania mieści się w tym wynagrodzeniu.
3. Za czas dokształcania się nie wliczany do czasu pracy — wynagrodzenie nie przysługuje.

### § 20

Za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę zatrudnienia w zakładzie pracy oraz za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę dokształcania się wliczaną do czasu pracy młodocianym wynagradzanym wg systemu miesięcznego potrąca się:

- 1) 1/150 część miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do młodocianych w wieku od 14 do 16 lat oraz w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 36 godzinny tydzień pracy.
- 2) 1/200 część miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 46 godzinny tydzień pracy.
- 3) 1/175 część miesięcznego wynagrodzenia w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 42 godzinny tydzień pracy.

### § 21

W okresie pobierania uczniowskich stawek płac określonych w § 14 ust. 1 pkt 1 i 2 oraz w § 15 ust. 1 — naukę zawodu w pierwszym i drugim roku nauki oraz przyuczenie do określonej pracy traktuje się w zakresie przepisów o zasiłkach rodzinnych i dodatkach do rent na równi z uczęszczaniem do szkoły.

## PRZEPISY KOŃCOWE

### § 22

1. Wydatki osobowe szkół przyzakładowych kształcących (zasadniczych szkół zawodowych dla pracujących) pokrywane będą z budżetu Ministerstwa Oświaty. Wydatki rzeczowe tych szkół pokrywa zakład pracy.
2. Formy organizacyjne zasadniczych szkół zawodowych dla pracujących oraz tryb zgłaszania do nich młodocianych objętych obowiązkiem kształcenia się określi Rozporządzenie Ministra Oświaty.
3. Zakłady pracy zmierzające organizować własne zasadnicze szkoły zawodowe dla pracujących (przyzakładowe) zgłaszają odpowiednie wnioski przez Zjednoczenia do Ministerstwa Przemysłu Lekkiego.
4. Zasady podziału czasu pracy młodocianych objętych obowiązkiem kształcenia, na pracę i kształcenie określa art. 13 ustawy.  
W przypadku prowadzenia przez zakład pracy szkoły przyzakładowej, szczegółowy podział czasu na naukę i pracę określi statut szkoły.

### § 23

1. Do zatrudnionych w dniu wejścia w życie zarządzenia:
  - 1) młodocianych w wieku poniżej 16 lat
  - 2) młodocianych w wieku powyżej 16 lat, którzy podjęli zatrudnienie po dniu wejścia w życie ustawy, stosuje się przepisy zarządzenia, po uprzednim wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy.
2. W stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat zatrudnionych w zakładach pracy w dniu wejścia w życie stosuje się dotychczasowe przepisy dotyczące zasad nauki zawodu i przyuczania do pracy. Młodociani ci będą jednak zobowiązani do kształcenia się na podstawie przepisów art. 13 ustawy ust. 1 i 4.

### § 24

Zarządzenie nr 155 Ministra Przemysłu Lekkiego, z dnia 20 października 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego pozostaje w mocy.

1. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego obowiązują przepisy Zarządzenia Ministra Budownictwa i Materiałów Budowlanych z dnia 5 stycznia 1959 r. w sprawie zatrudnienia młodocianych w przedsiębiorstwach budowlanych i budowlano-montażowych w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbycia wstępnego stażu pracy (Mon. Pol. Nr 9 poz. 34).
2. Pozostałe przedsiębiorstwa przemysłów wchodzących w skład naszego resortu nie wymienionych w części wstępnej zarządzenia obowiązuje Uchwała nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. (Mon. Polski nr 78) oraz § 3 ust. 10 §§ 8, 9, 10 ust. 7 i § 22 niniejszego zarządzenia.

### § 26

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.



## U M O W A

zawarta w dniu ..... 19..... r. pomiędzy .....

(nazwa i adres zakładu pracy)

reprezentowanych przez ob. .... z jednej strony

i Ob. .... zam. ....

o następującej treści:

### § 1

1. Zakład zobowiązuje się do szkolenia Obywatela poprzez naukę zawodu

..... przyuczenie do pracy .....  
(nazwa zawodu i specjalność) (rodzaj lub bliższe

..... wstępny staż pracy po nauce zawodu .....  
określenie pracy) (nazwa zawodu)

wstępny staż pracy po przyuczeniu do pracy .....  
(rodzaj pracy)

2. Szkolenie trwać będzie ..... tj. od dnia .....

do dnia ..... i odbywać się będzie zgodnie z obowiązującym programem nauczania.

### § 2

1. W okresie szkolenia otrzymywać będzie szkolony wynagrodzenie w wysokości

.....  
(dla uczących się zawodu podać w poszczególnych latach nauki)

płatne .....

(warunki wypłacania)

2. W przypadku zatrudnienia w akordzie szkolony otrzymywać będzie wynagro-

dzienie wg ..... kategorii zaszeregowania oraz wynagrodzenie

dotkające wynikające z nadwyżki akordowej.

3. Wynagrodzenie dodatkowe wynikające z nadwyżki akordowej dla uczących się zawodu nie może jednak przekroczyć 50% wynagrodzenia, wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej odpowiednio dla III i IV roku nauki.

4. Wynagrodzenie za pracę akordową nie może być niższe od wynagrodzenia, wynikającego z godzinnej stawki płac, ustalonej dla odpowiedniego roku nauki.
5. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w pkt 3, może być całkowicie lub częściowo wstrzymane w przypadku nie osiągnięcia przez szkolonego wymaganej jakości produkcji.

#### § 3

1. W okresie szkolenia, szkolony obowiązany jest do wykonania pracy wskazanej przez instruktora zakładu i pod jego kierownictwem.
2. Szkolony obowiązany jest dokształcać się do czasu ukończenia 18 roku życia w szkole wskazanej przez Zakład.  
Obowiązek ten nie dotyczy młodocianych, zatrudnionych w celu odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu albo po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych przez naukę w szkole.
3. Czas dokształcania się w wymiarze do 18 godzin tygodniowo wliczany jest do czasu pracy szkolonego. Za każdą godzinę dokształcania się wliczoną do czasu pracy przysługuje wynagrodzenie wg stawki płac wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania. Wynagrodzenie za czas dokształcania się przy miesięcznym systemie wynagradzania mieści się w tym wynagrodzeniu.

#### § 4

1. W zakresie wykonywanej pracy szkolonego obowiązują przepisy regulaminu zakładu pracy, zbiorowego układu pracy obowiązującego w zakładzie oraz przepisy Zarządzenia nr 24 Ministra P. L. z dnia 16 lutego 1959 r.
2. Za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę pracy w zakładzie i za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę dokształcania się w szkole wliczoną do czasu pracy, potrąca się szkolonemu wynagradzanemu wg systemu miesięcznego .....

#### § 5

Po ukończeniu nauki zawodu — wstępnego stażu pracy szkolony obowiązany jest złożyć egzamin przed komisją szkoleniowo-kwalifikacyjną.

Kończący naukę zawodu po złożeniu egzaminu otrzymuje zaświadczenie stwierdzające złożenie egzaminu z wynikiem pomyślnym.

Kończący wstępny staż pracy po zdaniu egzaminu otrzymuje zaświadczenie ustalające kategorię osobistego zaszeregowania i stwierdzające odbycie wstępnego stażu pracy.

#### § 6

Okres szkolenia wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie.

#### § 7

Zawieranie i rozwiązywanie umów z młodocianymi określają przepisy zawarte w art. 9 Ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. (Dz. U. Nr 45).

§ 8

W okresie pobierania przez szkolonego uczniowskich stawek plac — naukę zawodu w I i II roku nauki oraz przyuczenie do określonej pracy traktuje się w zakresie przepisów o zasiłkach rodzinnych i dodatkach do rent na równi z uczęszczaniem do szkoły.

§ 9

Umowę zawarto w dwu jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje szkolony.

.....  
(szkolony)

.....  
(przedstawiciel zakładu)

.....  
(prawny opiekun młodocianego)

Uwaga: W razie nieukończenia przez młodocianego 16 lat, umowę podpisuje również prawny opiekun młodocianego lub wyraża pisemną zgodę.



WYKAZ ZAWODÓW

występujących w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, wymagających ukończenia szkoły zawodowej lub nauki zawodu przez młodocianych oraz czas trwania nauki tych zawodów.

Zawód	Czas trwania nauki (lat)	Zawód	Czas trwania nauki (lat)
<i>Przędzalnie</i>		cerowaczka tkan. wełn. i dyw.	2
przędzacz	2—3	<i>Rosznictwo</i>	
przykręcacz	2	roszacz	3
niedoprzędzacz	2	susacz	2
zgrzeblarz	2	trzepacz	2
<i>Tkalnie</i>		odziarniacz nasion	2
tkacz	2—3	oczyszczacz nasion	2
snowacz	2	<i>Dziewiarstwo</i>	
przewlekacz	2	dziewiarz	2—3
przykręcacz osnów	2	dziewiarz-kontoniarz	3
arkadownik (galerownik)	2	konfeksjoner dzianiny	2
sznurowacz	2	<i>Odzież</i>	
wybijacz kart żakard.	2	krawiec przemysłowy	2—3
<i>Wykończalnie</i>		<i>Przemysł skórzany</i>	
bielarz (w rozumieniu wszystkich czynności składających się na bielenie włókna, tkanin i przędzy)	2	obuwnik przem.	3
farbiarz (tkanin, przędzy, surowca)	3	cholewkarz	2—3
przygotowywacz farb (druk.)	3	garbiarz	3
drukarz (maszyn., film., ręcz.)	3	kaletnik	3
rytownik	3	rymarz	2—3
foto-rytownik	3	kuśnierz	3
reliwier	3	rękawicznik	3
uoleter	3	Przem. guzik.-galant.	
pantografista	3	barwiarz tworzyw sztucz.	2
krochmalarz (apreter, nabłyszczacz)	2	gawlanizer	2
impregniarz (apreter tk. spec. i impregnacji)	3	Przem. art. technicznych i części zamiennych	
merceryzator (przędzy, tkanin)	2	nastawiacz maszyn	3
kopista (kopista-rys.)	3	strugacz kół zębatach	3
szablioniarz-naświetlacz (dla druku filmowego)	2	szlifierz	2—3
		płocharz	2—3
		walcownik	2
		polerowacz	2
		szcztoktarz techniczny	2
		hartownik	4
		stolarz bidel	4

Zawód	Czas trwania nauki (lat)	Zawód	Czas trwania nauki (lat)
ślusarz	3—4	Zawody wspólne	
tokarz	2—3	(gł. mechanika)	
frezer	3	murarz	3
modelarz	3	blacharz	2—3
monter instalacji	3	stolarz	3
elektromonter	3—4	cieśla	3
elektryk	4	tokarz drzewny	3
kowal	2	malarz	2

## ZARZĄDZENIE NR 208/59

MINISTRA PRZEMYSŁU LEKKIEGO Z DNIA 24 SIERPNIĄ 1959 R.

### Zatrudnienie i szkolenie młodocianych

W związku z realizacją Ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45 poz. 226), w wykonaniu Zarządzenia nr 24/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 lutego 1959 r. w sprawie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, wstępnego stażu pracy i zatrudnienia młodocianych w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, odzieżowego i skórzanego (Biul. MPL nr 2/59 poz. 20) oraz w oparciu o uchwały Kolegium Ministerstwa Przemysłu Lekkiego z dnia 2 czerwca 1959 r. zarządzam, co następuje:

#### § 1

Zobowiązuję Zakłady do przyjmowania młodocianych w wieku od 14 do 18 lat, celem zatrudniania ich przy pracach prostych, celem nauki zawodu lub przyuczania do określonych prac co roku w ilości stanowiącej co najmniej roczną przeciętną planowanego wzrostu zatrudnienia robotników w latach 1959—1965, powiększonej o 3% stanu zatrudnienia robotników grupy przemysłowej (jako pokrycie ubytku naturalnego robotników). Ustalenie to dotyczy zakładów lub ich części, w których występują prace dozwolone do wykonywania lub do nauki zawodu młodocianych.

#### § 2

Z ogólnej ilości przyjmowanych do pracy młodocianych należy objąć nauką zawodu conajmniej:

— w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego — 40% młodocianych,

- w przedsiębiorstwach przem. odzieżowego i skórzanego — 30% młodocianych,
  - w pozostałych przedsiębiorstwach — ca 50% młodocianych.
- Do nauki zawodu należy kierować przede wszystkim młodzież w wieku od 14 do 16 lat.

### § 3

Młodocianym zatrudnionym w celu nauki zawodu należy zapewnić warunki ustawowego obowiązku doksztalcania się teoretycznego przez:

- a) organizowanie własnych szkół przyzakładowych w oparciu o statut stanowiący załącznik do Zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 25 maja 1959 r. w sprawie ramowego statutu zasadniczych szkół zawodowych dla pracujących (przyzakładowych),
- b) zgłaszanie wniosków do terenowych władz szkolnych o otwarciu szkół zawodowych dla pracujących typu doksztalcającego lub klas dla młodzieży pracującej w miejscowych szkołach oraz przez pomoc w organizowaniu tych szkół czy klas,
- c) organizowanie w porozumieniu z władzami szkolnymi doksztalcania teoretycznego kursowego we własnym zakresie, o ile zbyt mała ilość uczniów nie zapewnia możliwości otwarcia potrzebnych szkół lub klas.

### § 4

Młodocianym przyjętym do zakładu pracy w celu przyuczenia do określonych prac, odbycia wstępnego stażu pracy po przyuczeniu i zatrudnionym przy pracach prostych należy również zapewnić warunki ustawowego obowiązku doksztalcania się w szkołach dla pracujących prowadzonych przez Ministerstwo Oświaty lub w szkołach przyzakładowych.

### § 5

Zakłady pracy mają obowiązek zgłaszania na naukę doksztalcającą wszystkich zatrudnionych młodocianych objętych ustawowym obowiązkiem doksztalcania w trybie ustalonym załączonym pismem Ministerstwa Oświaty nr DMD 1-Oa/11/59 z dnia 5 sierpnia 1959 r. w sprawie zgłaszania młodocianych do doksztalcania.

Nie podlegają zgłoszeniu młodociani, którzy uczęszczają już do odpowiedniej szkoły, dla których zakłady pracy organizują własne szkoły przyzakładowe, odbywający wstępny staż pracy po ukończeniu nauki zawodu i ci młodociani, którzy uzyskali kwalifikacje zawodowe przez naukę w szkole.

### § 6

Celem zabezpieczenia warunków doksztalcania, o którym mowa w § 3 i § 4 należy:

- a) w ramach istniejących rezerw lokalowych własnych wygospodarować — potrzebne pomieszczenia do zajęć teoretycznych i szkolnych,
- b) w porozumieniu z innymi zakładami pracy, Radami Narodowymi, instytucjami społecznymi itp. remontować i adaptować budynki i pomieszczenia na cele szkolne,
- c) w porozumieniu z władzami szkolnymi wykorzystywać istniejące możliwości lokalowe w terenowych szkołach,



d) z braku możliwości wymienionych w punktach a, b i c, o ile ilość uczniów gwarantuje zorganizowanie szkoły przyzakładowej, lub zbiorczej szkoły dla pracujących, budować zgodnie z obowiązującymi przepisami inwestycyjnymi własne budynki lub lokale szkolne.

#### § 7

Zobowiązują Departament Ekonomiczny i Zjednoczenie Przemysłowe do zabezpieczenia w planach rocznych począwszy od 1960 roku odpowiedniego limitu zatrudnienia i funduszu płac uczniów młodocianych oraz limitu zatrudnienia i funduszu płac dla instruktorów szkolenia praktycznego w takiej wysokości, by limity te i fundusz płac nie obciążał ogólnego limitu zatrudnienia i funduszu płac zakładu pracy.

#### § 8

Zobowiązują Departament Techniki i Inwestycji, Zjednoczenia Przemysłowe oraz służbę inwestycyjną zakładów pracy do jak najdalej idącej pomocy w realizacji zgłaszanych przez zakłady pracy planów remontów, adaptacji i nowego budownictwa szkolnego oraz do uwzględniania w planach nowych inwestycji przemysłowych odpowiednich pomieszczeń szkolnych.

#### § 9

Zobowiązują Departament Finansowo-Księgowy, Zjednoczenia Przemysłowe i zakłady pracy do zapewnienia odpowiednich środków finansowych w planach przedsiębiorstw na wydatki rzeczowe potrzebne do prowadzenia szkół przyzakładowych.

#### § 10

Zjednoczenia Przemysłowe obowiązane są do kontroli wykonania przepisów niniejszego zarządzenia, szczególnie zwracając uwagę, by zatrudnienie uczniów młodocianych odbywało się w ilości wynikającej z ustaleń § 1 oraz z potrzeb wzrostu produkcji w planach perspektywicznych.

#### § 11

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik do Zarządzenia MPL Nr  
208/59 z dnia 24 sierpnia 1959 r.

### ZGŁASZANIE MŁODOCIANYCH DO DOKSZTAŁCANIA

W związku z postanowieniem § 19 Rozporządzenia Ministra Oświaty z dnia 14 lutego 1959 r. w sprawie dokształcania oraz kontroli nauki zawodu młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy (Dz. U. nr 17 poz. 99) kuratoria okręgów szkolnych organizują punkty, do których zakłady pracy będą zgłaszały młodocianych zatrudnionych w tych zakładach, w celu wykonania przez nich

- obowiązku dokształcania. Kuratoria Okręgów Szkolnych są obowiązane udostępnić dokształcanie wszystkim zgłoszonym przez Zakłady pracy młodocianym.
1. W celu sprawnego wykonania tego zadania, kuratoria powinny współpracować z wojewódzkimi komisjami porozumiewawczymi związków zawodowych, wydziałami zatrudnienia i spraw socjalnych WRN, Komitetami Wojewódzkimi Związku Młodzieży Socjalistycznej i Związku Młodzieży Wiejskiej, Izbami Rzemieślniczymi oraz innymi instancjami i organami wojewódzkimi. Wspólnie z tymi instytucjami i organizacjami kuratoria ustalą sposób zgłaszania młodocianych dostosowany do właściwości terenu. Celem objęcia dokształcaniem wszystkich zatrudnionych młodocianych, Kuratoria powinny poinformować zakłady pracy o sposobie zgłaszania młodocianych wykorzystując do tego dostępne im środki, radio i prasę, afisze, pisma do zakładów pracy itp.
  2. Obowiązkiem dokształcania objęci są wszyscy młodociani:
    - a) zatrudnieni w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy,
    - b) zatrudnieni w celu odbycia wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy,
    - c) przyjęci do pracy.
  3. Wszystkie zakłady pracy znajdujące się na terenie danego okręgu szkolnego, obowiązane są do zgłaszania młodocianych pracowników w wyznaczonych przez kuratoria punktach. Zakład pracy powinien dokonać zgłaszania młodocianych na naukę dokształcającą bezpośrednio po przyjęciu ich na naukę, przyuczenie do pracy. Wszyscy młodociani przyjęci do zakładów pracy do 30 września 1959 r. powinni być do tej daty zgłoszeni do dokształcania, celem umożliwienia włączenia ich do szkół od początku roku szkolnego 1959/1960. Młodocianych przyjętych na naukę lub przyuczenie do pracy od 1 października 1959 r. zakłady pracy powinny również niezwłocznie zgłosić do właściwych punktów. Dla tych młodocianych będzie organizowana nauka dokształcająca w terminach, które dodatkowo ustalą władze szkolne. Nie podlegają nowemu zgłoszeniu na naukę dokształcającą młodociani:
    - a) którzy uczęszczają już do szkoły,
    - b) dla których zakłady pracy organizują własne szkoły przyzakładowe oraz
    - c) którzy odbywają wstępny staż po ukończeniu nauki zawodu albo po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych przez naukę w szkole.
  4. Kuratoria, po ustaleniu siedziby punktów przyjmujących zgłoszenia, podadzą do publicznej wiadomości sposób przyjmowania zgłoszeń na terenie całego województwa. Punktem przyjmującym zgłoszenia młodocianych może być w zależności od wyboru kuratorium inspektorat oświaty lub szkoła, o ile możliwości dokształcająca.
  5. Przy zgłaszaniu młodocianego zakład pracy powinien podać następujące dane:
    - a) nazwa i adres zakładu pracy,
    - b) nazwisko i imię młodocianego,
    - c) imię i nazwisko oica (matki, opiekuna) młodocianego,
    - d) datę urodzenia młodocianego,
    - e) wykształcenie młodocianego,
    - f) miejsce zamieszkania młodocianego,
    - g) datę przyjęcia go do zakładu pracy,
    - h) charakter zatrudnienia
      - nauka zawodu (wymienić zawód)
      - przyuczenie do pracy (podać jakie)
      - odbyciu wstępnego stażu po przyuczeniu do pracy (podać jakiej)
      - zatrudnienie młodocianego jako pracownika na stanowisku pracy (podać stanowisko),
    - j) umowa zawarta z młodocianym (podać jej czasokres).

6. W oznaczonych przez kuratoria terminach, punkty przyjmujące zgłoszenia przesyłają do kuratoriów zestawienie liczbowe młodocianych sporządzone według zawodów.
7. Na podstawie wymienionych zestawień kuratorium przystąpi:
  - a) do organizacji nowych szkół (oddziałów, wydziałów, filii) doksztalcających,
  - b) w miarę potrzeby i możliwości do zaprojektowania ośrodków doksztalcenia zawodowego i kursów (w myśl § 8 rozporządzenia Ministra Oświaty z dnia 14 lutego 1959 r. (Dz. U. nr 17, poz. 99)).
8. Młodocianych należy kierować do odpowiednich szkół położonych najbliżej miejsca zamieszkania.
9. Naukę w szkołach doksztalcających należy rozpocząć z początkiem września analogicznie, jak w innych szkołach zawodowych, należy jednak przyjmować do już istniejących lub nowoorganizowanych klas młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczenia lub do pracy do 30 września 1959 r.
10. Szkoły, do których młodociani będą kierowani w celu spełnienia obowiązku doksztalcenia są obowiązane na początku roku szkolnego zawiadomić zakład pracy o rozkładzie zajęć szkolnych. Szkoły powinny wspólnie z zakładem pracy czuwać nad frekwencją uczniów, wykorzystując w koniecznych przypadkach § 26 uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. (Mon. Pol. nr 78, poz. 453).
11. Do dnia 15 października 1959 r. Kuratoria przesyła Ministerstwu Oświaty informację o sposobie wykonania treści niniejszego pisma i o wynikach zapisów młodocianych.

ZARZĄDZENIE NR 235/59  
MINISTRA PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
Z DNIA 5 PAŹDZIERNIKA 1959 R.

*w sprawie organizacji szkolenia zawodowego i zasad wynagradzania pracowników szkolących w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego.*

W oparciu o Uchwałę nr 244/59 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w społecznych zakładach pracy (Mon. Polski nr 57, poz. 277) zarządzam, co następuje:

§ 1

Postanowienia zarządzenia dotyczą organizacji szkolenia zawodowego i zasad wynagradzania za szkolenie następujących grup pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach pracy) nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego:

- a) młodocianych objętych postanowieniami Zarządzenia nr 24/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 lutego 1959 r. w sprawie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, wstępnego stażu pracy i zatrudniania młodocianych w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, odzieżowego i skórzanego (Biul. MPL nr 2 poz. 20 z dnia 19 marca 1959 r.) oraz uchwały nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie zatrudnienia młodocianych przez zakład pracy w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbywania wstępnego stażu pracy (Mon. Pol. nr 78 poz. 453),



- b) pracowników objętych postanowieniami uchwały nr 527 Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zatrudniania pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych (Mon. Polski nr 3 poz. 12),
- c) absolwentów średnich szkół ogólnokszt. objętych postanowieniami uchwały nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy, absolwenci zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących (Monitor Polski nr 47, poz. 273), którzy odbywają wstępny staż pracy na stanowiskach robotniczych i zobowiązani są do zdania egzaminu z tego zakresu.

## § 2

1. Ustala się następujące formy szkolenia pracowników wymienionych w § 1:
  - a) szkolenie indywidualne,
  - b) szkolenie brygadowe,
  - c) szkolenie w wyodrębnionych zespołach nauki zawodu.
2. Przez szkolenie indywidualne rozumie się szkolenie przez szkolącego od 1 do 3 pracowników na odrębnych stanowiskach roboczych.
3. Przez szkolenie brygadowe rozumie się taką formę szkolenia, w której szkolony oraz szkolący się członkami tej samej brygady.
4. Przez wyodrębnione zespoły nauki zawodu rozumie się wyodrębnione grupy młodocianych uczniów, przekraczające 10 osób, nabywające praktyczne wiadomości w zakładzie pracy.

## § 3

1. Nauka zawodu i przyuczanie do określonej pracy młodocianych i pracowników pełnoletnich oraz wstępny staż pracy absolwentów średnich szkół ogólnokształcących i pracowników pełnoletnich — prowadzone w formie szkolenia indywidualnego i brygadowego winny być wykonywane w zasadzie bez odrywania szkolącego od jego normalnych obowiązków wynikających z zawartej z nim umowy o pracę.
2. Dyrektor zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową i radą robotniczą może zwolnić pracowników, którym powierzył szkolenie zawodowe, od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z zawartych umów o pracę w następujących przypadkach:
  - a) jeżeli w zakładzie pracy istnieją warunki do objęcia jednoczesnym szkoleniem przez instruktora większej ilości pracowników,
  - b) jeżeli szkolenie odbywa się w wydzielonych specjalnie na ten cel pomieszczeniach lub na wydzielonym parku maszynowym,
  - c) jeżeli inne specyficzne warunki w zakładzie pracy nie gwarantują dobrych wyników szkolenia lub nie pozwalają na prowadzenie szkolenia bez oderwania instruktora od pracy.

## § 4

W przypadku prowadzenia przez zakład pracy nauki zawodu dla większej ilości młodocianych, szczególnie tam, gdzie są zorganizowane dla nich szkoły przyzakładowe, szkoły zawodowe dokształcające lub kursy uzupełniające teorią naukę zawodu dyrektor zakładu pracy winien zwolnić osoby szkolące od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z zawartych z nimi umów o pracę i odelegować do pracy szkoleniowej wysokokwalifikowanych pracowników.

## § 5

1. Osobami szkolącymi pracowników na stanowiskach robotniczych mogą być tylko wysokokwalifikowani robotnicy oraz mistrzowie.
2. Osoba szkoląca powinna być zatwierdzona przez dyrektora zakładu w porozumieniu z radą zakładową i radą robotniczą.

## § 6

Zwolnienie pracownika od pełnienia normalnych obowiązków, wynikających z zawartej z nim umowy o pracę i powierzenie mu funkcji instruktora szkolenia zawodowego może nastąpić w przypadkach określonych w § 3 pkt. 2, jeżeli pracownik ten będzie szkolił co najmniej 10 osób w tym samym czasie.

Naukę zawodu młodocianych w wyodrębnionych zespołach nauki zawodu i organizację pracy instruktorów w przypadkach wymienionych w § 4 należy ustalać wg następujących zasad:

- a) jeden instruktor winien uczyć w ciągu co najmniej 6-ciu godzin pracy dziennie od 10 do 15 uczniów.

Do zakresu pracy instruktora należy: przygotowanie stanowisk roboczych, prowadzenie nauki zawodu zgodnie z programem i ocenianie wyników tej nauki.

Instruktor jest odpowiedzialny za wyniki nauki i produkcję powierzonych mu grupy uczniów,

- b) przy zmianowości grup uczniowskich, wynikających z zasad organizacji szkół przyzakładowych i dokształcających (3 dni w tygodniu nauka zawodu i 3 dni — nauka teoretyczna w szkole) instruktorowi można przydzielić dwa lub więcej zespołów nauki zawodu (z różnych klas) z zachowaniem jednak zasad ustalonych w pkt. a).
- c) instruktor może zgodnie z programem nauki zawodu i z harmonogramem przejść wynikającym z tego programu uczyć określoną grupę (grupy) uczniów na różnych stanowiskach pracy; może również, jeżeli organizacja nauki i pracy tego wymaga — uczyć przy przydzielonych mu stałych stanowiskach pracy, przy ciągłej zmienności grup uczniów.

## § 8.

Organizację nauki zawodu w wydzielonych warsztatach szkoleniowych szczególnie, gdy w zakładzie istnieje szkoła przyzakładowa, lub jeśli nauką zawodu jest objęta duża ilość uczniów wymagająca zatrudnienia co najmniej 4 instruktorów, winien kierować specjalnie do tego celu oddelegowany (zwolniony z pełnienia normalnych obowiązków wynikających z umowy o pracę) kierownik szkolenia praktycznego odpowiedzialny za organizację nauki i pracy uczniów oraz za pracę instruktorów. Kierownik szkolenia praktycznego winien posiadać w zażądzie co najmniej średnie wykształcenie techniczne, 3-letni staż pracy w danej specjalności i cechować go winny wysokie walory moralne i polityczne.

## § 9

Kierownika szkolenia praktycznego powołuje w porozumieniu z dyrektorem szkoły przyzakładowej dyrektor przedsiębiorstwa.

## § 10

Z pracownikami szkolącymi należy zawrzeć umowy wg wzoru stanowiącego załącznik do zarządzenia.

#### § 11

Zasady wynagradzania osób szkolących pracowników w zakładach pracy nadzorowanych przez MPL określa Protokół nr 18 podpisany w dniu 12 października 1959 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

#### § 12

Podatek od wynagrodzeń przypadający od jednorazowej premii za pomyślny wynik szkolenia należy obliczać zgodnie z postanowieniami § 7 ust. 1 pkt 3 i ust. 2—4 Zarządzenia Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 1951 r. w sprawie całkowitego lub częściowego zwolnienia niektórych wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń (Mon. Polski nr A-49, poz. 648 z późniejszymi zmianami).

#### § 13

Praca wykonywana przez szkolonych winna być systematycznie kontrolowana i ewidencjonowana w celu ustalenia postępów w nauce zawodu. Praca wykonana przez szkolonego na odrębnym stanowisku roboczym, nie może być zaliczana na rzecz pracowników szkolących.

#### § 14

Tracą moc obowiązującą dotychczas przepisy w zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem.

#### § 15

Postanowienia zarządzenia obowiązują począwszy od dnia 1 lipca 1959 r.



U M O W A

zawarta dnia ..... 19 ..... r.  
pomiędzy zakładem pracy .....  
.....  
reprezentowanym przez Ob. ....  
z jednej strony, a Ob. ....  
zamieszkałym w .....  
pełniącym obowiązki .....  
w wyżej wymienionym zakładzie w (wydziale itp.) .....  
..... z drugiej strony o następującej treści:

§ 1

Ob. .... zwany dalej  
szkolącym zobowiązuje się w okresie od dnia .....  
..... do dnia ..... wyszkolić i przysposobić  
Ob. Ob. ....  
do wykonywania następujących czynności — zawodu .....  
.....  
specjalności\* .....

§ 2

W ciągu 7 dni od dnia zakończenia szkolenia odbędzie się egzamin przed zakładową komisją kwalifikacyjną, która stwierdzi, czy szkolony (ni) został (li) należyście przygotowany (ni) do wykonywania czynności wymienionych w § 1.

§ 3

Szkolenie odbywać się będzie w zakresie i trybie przewidzianym w programie szkolenia .....

1. Szkolący za przeprowadzone szkolenie otrzymywać będzie od zakładu pracy za każdego szkolonego — za wyodrębniony zespół nauki zawodu\*

a) stawkę za szkolenie w kwocie zł ..... płatną z dołu po zł .....

b) premię za pomyślny wynik szkolenia w kwocie ..... zł, płatną po zakończeniu szkolenia i pomyślnym złożeniu egzaminu (po dopuszczeniu ucznia na wyższy rok nauki).

2. Wypłaty wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 dokonywane będą w terminach najbliższych wypłat wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę.
3. W przypadku wcześniejszego zakończenia szkolenia wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 zostanie wypłacone w niezniżonej wysokości po pomyślnym złożeniu egzaminu przez szkolonego (nych) robotnika (ów).
4. W przypadku późniejszego zakończenia szkolenia wynagrodzenie za dodatkowy okres szkolenia nie przysługuje.

## § 5

1. Szkolenie odbywać się będzie w czasie wykonywania przez szkolącego jego czynności w ramach zawartej umowy o pracę.\*
2. Na okres szkolenia szkolący będzie zwolniony od pełnienia czynności wynikających z zawartej umowy o pracę.\*

.....  
(podpis szkolącego)

.....  
(podpis kier. zakładu)

\* niepotrzebne skreślić.

### P R O T O K Ó Ł N R 18

*podpisany w dniu 12 października 1959 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w opraciu o Uchwałę Rady Ministrów Nr 244/59 z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski Nr 57 poz. 277) Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

## § 1

Pracownikom szkolącym młodocianych przyjętych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy, przysługuje:

- 1) przy szkoleniu indywidualnym dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:
  - a) w pierwszym roku nauki zawodu do 100 zł miesięcznie za 1 ucznia
  - b) w drugim roku nauki zawodu do 110 zł miesięcznie za 1 ucznia

- c) w trzecim i następnych latach nauki zawodu do 120 zł miesięcznie za jednego ucznia.
- 2) przy szkoleniu brygadowym dodatkowo wynagrodzenie w wysokości:
  - a) w pierwszym roku nauki zawodu do 35 zł miesięcznie za 1 ucznia
  - b) w drugim roku nauki zawodu do 40 zł miesięcznie za 1 ucznia
  - c) w trzecim i następnych latach nauki zawodu do 45 zł miesięcznie za jednego ucznia.
- 3) przy szkoleniu w wydzielonych zespołach nauki zawodu — dodatkowe wynagrodzenie za faktyczne godziny szkolenia obliczone wg zasad obowiązujących przy urlopie wypoczynkowym.

## § 2

Pracownikom, zwolnionym na okres szkolenia od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę, szkolącym pracowników na stanowiska robotnicze, nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie, ustalone w §§ 1, 3 i 7 niniejszego protokołu dodatkowego. Za okres szkolenia przysługuje im wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

## § 3

Pracownikom szkolącym robotników pełnoletnich, nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych, przyjętych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:

- 1) przy szkoleniu indywidualnym do 100 zł miesięcznie za jednego szkolonego,
- 2) przy szkoleniu brygadowym do 35 zł miesięcznie za jednego szkolonego.

## § 4

Wykładowcom, prowadzącym w trybie prac zleconych szkolenie teoretycznie, przewidziane w zatwierdzonym programie szkolenia, przysługuje za każdą kursogodzinę (efektywną godzinę wykładu):

- na kursach I-go stopnia — 18 zł
- na kursach II-go stopnia — 24 zł
- na kursach III-go stopnia — 30 zł

(Zarządzenie Nr 160. Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 lipca 1954 r. — Monitor Polski A-67).

## § 5

- 1) Pracownikom szkolącym młodocianych i robotników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych przysługuje jednorazowa premia płatna po pomyślnym złożeniu egzaminu przed Zakładową Komisją Kwalifikacyjną.
- 2) Jednorazowa premia wynosi:
  - a) przy szkoleniu indywidualnym do 80 zł za każdy miesiąc szkolenia jednego pracownika,
  - b) przy szkoleniu brygadowym do 30 zł za każdy miesiąc szkolenia jednego pracownika,
  - c) przy szkoleniu w wydzielonych zespołach nauki zawodu przekraczających 10 osób za 1 rok nauki całego zespołu jednorazowo do 1.500 zł.



- 3) W przypadku niepomyślnego wyniku egzaminu pracownikowi szkolącemu premia nie przysługuje.  
Pracownikowi szkolącemu uczniów wydzielonych zespołach nauki premię, o której mowa w ust. 2 c, wypłaca się proporcjonalnie do ilości szkolonych, którzy złożyli egzamin z pomyślnym wynikiem.
- 4) Jeżeli szkolenie trwa dłużej niż 1 rok, za równoznaczne ze złożeniem egzaminu uważa się dopuszczenie ucznia na wyższy rok nauki.

#### § 6

Pracownikom szkolącym, zwolnionym na okres szkolenia od pełnienia normalnych obowiązków, wynikających z umowy o pracę, przysługuje tylko jednorazowa premia za pomyślny wynik szkolenia, w zależności od rodzaju szkolenia w wysokości i według zasad ustalonych w § 5.

#### § 7

- 1) Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie w okresie odbywania wstępnego stażu pracy robotników pełnoletnich, o których mowa w § 1 pkt 2 Uchwały Nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. przysługuje tylko przez okres pierwszych 3—6 miesięcy szkolenia.  
Okres, za który przysługuje dodatkowe wynagrodzenie szkolącym robotników pełnoletnich w granicach 3 do 6 miesięcy, określa dla poszczególnych zawodów dyrektorzy przedsiębiorstw.
- 2) Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie w okresie odbywania wstępnego stażu pracy absolwentów średnich szkół ogólnokształcących, którzy po ukończeniu stażu mają być zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, przysługuje za cały okres szkolenia nie dłuższy niż 1 rok.
- 3) Dodatkowe wynagrodzenie za każdy miesiąc szkolenia jednego robotnika, odbywającego wstępny staż pracy, ustala się w wysokości do 100 zł przy szkoleniu indywidualnym oraz 35 zł przy szkoleniu zespołowym.
- 4) Pracownikom szkolącym osoby odbywające wstępny staż pracy premia za pomyślny wynik szkolenia nie przysługuje.

#### § 8

Pracownikom, szkolącym absolwentów szkół z wyjątkiem wymienionych w § 7 nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie ani jednorazowa premia za pomyślny wynik szkolenia.

#### § 9

- 1) Mistrzom, którym zlecono szkolenie osób wymienionych w § 1 Uchwały Nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie.
- 2) Mistrzom, którym zlecono szkolenie młodocianych i przyuczanie do określonej pracy robotników pełnoletnich z wyjątkiem absolwentów, przysługuje jednorazowa premia po pomyślnym złożeniu egzaminu przez szkolonych przed Zakładową Komisją Kwalifikacyjną.
- 3) Jednorazową premię dla mistrzów oblicza się wg zasad ustalonych dla szkolących robotników.

#### § 10

Pracowników, którym zlecono pełnienie funkcji kierownika zajęć praktycznych, należy wynagradzać zgodnie z postanowieniami § 9.

## § 11

Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie prowadzone przy pracach „gorących” i pracach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych może być podwyższone o 10% w stosunku do dodatkowego wynagrodzenia ustalonego w §§ 1, 3, i 7.

## § 12

Wynagrodzenie, o którym mowa w §§ 1, 3 i 7 należy wypłacać co miesiąc z dołu w terminie wypłaty normalnego wynagrodzenia za pracę.

## § 13

- 1) Wysokość dodatkowego wynagrodzenia w granicach przewidzianych w niniejszym protokole ustala dyrektorzy przedsiębiorstw przy współudziale rady zakładowej, rady robotniczej, biorąc pod uwagę między innymi kwalifikacje oraz wkład i wyniki pracy szkolącego, rodzaj szkolonego zawodu i warunki szkolenia.
- 2) Maksymalne stawki za szkolenie oraz jednorazowa premia ustalona w niniejszym protokole mogą być przyznawane tylko wysoko kwalifikowanym robotnikom, zaszeregowanym do dwu najwyższych grup w tabeli płac obowiązującej w danym przedsiębiorstwie oraz mistrzom.  
W pozostałych przypadkach stawki za szkolenie oraz jednorazowa premia winna być niższa od 5 do 20%.

## § 14

W przypadku przedłużenia szkolenia na okres dłuższy niż ustalony w zatwierdzonym programie szkolenia, wskutek nie nabycia odpowiednich kwalifikacji przez szkolonego, szkolącemu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie ani jednorazowa premia za przedłużony okres szkolenia.

## § 15

Postanowienia zawarte w niniejszym protokole mogą być stosowane tylko w tych przedsiębiorstwach (zakładach pracy) w których został zatwierdzony program szkolenia zgodnie z przepisami wykonawczymi do uchwał, o których mowa w § 1 Uchwały Nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. i działa Komisja Kwalifikacyjna powołana zgodnie z § 10 ust 2 i 3 Uchwały nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół ogólnokształcących (Monitor Polski Nr 47 poz. 273).

## § 16

Tracą moc obowiązującą dotychczasowe przepisy w zakresie uregulowanym niniejszym protokolem.

## § 17

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują począwszy od dnia 1 lipca 1959 r.

## ZARZĄDZENIE NR 155

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 października 1958 r.  
o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych  
oraz średnich szkół ogólnokształcących w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego.*

W wykonaniu § 6 ust. 2, § 7 ust. 2 i § 10 ust. 3 Uchwały Nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. (Mon. Pol. Nr 47 poz. 273) o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących, w porozumieniu z Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — zarządzam, co następuje:

### § 1

1. Czas trwania wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wynosi od 6 miesięcy do 1½ roku.
2. Czas trwania i programy wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych dla poszczególnych zawodów ustalają zakłady pracy na podstawie wytycznych wydanych przez dyrektorów właściwych centralnych zarządów w uzgodnieniu z Ministerstwem Przemysłu Lekkiego.  
Założeniem tych wytycznych winno być uzależnienie długości okresu wstępnego stażu pracy w granicach określonych w ust. 1 od zawodu i stanowiska roboczego, do pełnienia których przewidziany jest absolwent.
3. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych w okresie wstępnego stażu pracy powinni wykonywać roboty wchodzące w zakres pracy robotnika wykwalifikowanego na danym stanowisku.

### § 2

1. Czas trwania wstępnego stażu pracy dla absolwentów średnich technicznych szkół zawodowych wynosi od 1 do 2 lat.
2. Czas trwania i programy wstępnego stażu pracy dla absolwentów średnich technicznych szkół zawodowych dla poszczególnych stanowisk ustalają zakłady pracy na podstawie wytycznych wydanych przez dyrektorów centralnych zarządów w uzgodnieniu z Ministerstwem Przemysłu Lekkiego.  
Założeniem tych wytycznych powinno być uzależnienie długości okresu wstępnego stażu pracy w granicach określonych w ust. 1 od zawodu i stanowiska, dla pełnienia których przewidziany jest absolwent po ukończeniu wstępnego stażu pracy.
3. Programy dla absolwentów średnich technicznych szkół zawodowych (techników) przewidzianych na stanowiska pracowników umysłowych powinny składać się z dwóch części:  
Pierwsza część programu obejmująca co najmniej połowę okresu wstępnego stażu pracy winna przewidywać okres zatrudnienia absolwenta na podstawowych stanowiskach robotniczych objętych jego specjalnością, celem opanowania przez niego umiejętności wymaganych od co najmniej średnio wykwalifikowanego robotnika w jego podstawowej specjalności.  
Drugą część programu winna obejmować zakres prac i umiejętności wymaganych od pracownika zatrudnionego na pomocniczym stanowisku technicznym w produkcji podstawowej, pomocniczej lub w warsztatach usługowych — związanych ze specjalnością absolwenta.  
Przy rozłożeniu materiału programowego należy mieć na uwadze następujące wskazówki:



- a) program winien być tak opracowany, by absolwent mógł zapoznać się z zasadami działania poszczególnych technicznych komórek organizacyjnych zakładu,
  - b) około 70% czasu wstępnego stażu pracy absolwent powinien przeznaczyć na opanowanie swojej podstawowej specjalności, a około 30%, na zaznajomienie się z działami pokrewnymi i usługowymi,
  - c) wstępny staż pracy należy przewidywać na stanowiskach typowych.
- Wytyczne do programów winny uzgodnić centralne zarządy z NOT.

### § 3

Czas trwania wstępnego stażu pracy absolwentów średnich szkół ekonomicznych i ogólnokształcących wynosi 1 rok.

Programy wstępnego stażu pracy dla absolwentów tych szkół ustalają zakłady pracy na podstawie wytycznych wydanych przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

### § 4

1. Po ukończeniu wstępnego stażu pracy absolwent jest zobowiązany złożyć egzamin z zakresu programu wstępnego stażu pracy.
2. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych przewidziani na stanowiska robotnicze składają egzamin przed Komisją Szkoleniowo-Kwalifikacyjną działającą w przedsiębiorstwie na podstawie Zarządzenia Nr 130 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 26. IV. 55 r. w sprawie przekształcenia komisji kwalifikacyjnych na komisje szkoleniowo-kwalifikacyjne (Biul. MPL Nr 3/55 poz. 13)
3. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych po złożeniu egzaminu otrzymują zaświadczenia, w których należy zaznaczyć zaliczenie wstępnego stażu pracy (wzór — zał. nr 1).  
Kategorię zaś osobistego zaszeregowania określoną w normalnym trybie kwalifikowania robotników otrzymuje absolwent na odrębnym ogólnie obowiązującym w zakładzie pracy zaświadczeniu kwalifikacyjnym.
4. Absolwenci średnich szkół zawodowych i ogólnokształcących składają egzamin przed Komisją Kwalifikacyjną powołaną zgodnie z postanowieniami § 5.
5. Po pomyślnym złożeniu egzaminu absolwenci wymienieni w ust. 4 (oprócz zwolnionych z obowiązku odbycia wstępnego stażu pracy) otrzymują zaświadczenia, na których należy zaznaczyć zaliczenie stażu pracy (wzór — zał. Nr 2).
6. Absolwenci zwolnieni z obowiązku odbycia wstępnego stażu pracy po złożeniu egzaminu otrzymują zaświadczenia (wzór — zał. nr 3), na którym należy zaznaczyć podstawę zwolnienia.
7. Egzamin końcowy powinien być sprawdzianem umiejętności i znajomości praktycznej pracy absolwenta na stanowiskach, przez które zgodnie z programem przeszedł, znajomości ogólnych zasad działania przedsiębiorstwa oraz przydatności do pracy na stanowisku, na którym absolwent ma być zatrudniony po ukończeniu wstępnego stażu pracy.
8. W przypadku ujemnego wyniku egzaminu, Komisja Kwalifikacyjna wskazuje kierunek uzupełnienia wstępnego stażu pracy oraz ustala okres, na jaki przedłuża się wstępny staż pracy z tym, że okres ten nie może być dłuższy niż 6 miesięcy.  
Po przepracowaniu ustalonego przez Komisję okresu przedłużenia absolwent składa ponownie egzamin z zakresu objętego programem przed Komisją Kwalifikacyjną i po pomyślnym zdaniu otrzymuje zaświadczenie (wzór — zał. Nr 2), na którym należy zaznaczyć zaliczenie pełnego stażu pracy.

9. W przypadku ujemnego wyniku egzaminu dodatkowego Komisja określi dla absolwenta stanowisko, na którym absolwent może być zatrudniony. Zakład pracy wydaje mu zaświadczenie o odbyciu wstępnego stażu pracy z zaznaczeniem, że nie zdał egzaminu przed Komisją Kwalifikacyjną — oraz z propozycją zatrudnienia (wzór — zał. Nr 4).

#### § 5

1. Skład Komisji Kwalifikacyjnej oraz tryb i zakres jej działania określa regulamin stanowiący załącznik do zarządzenia.
2. Wnioski Komisji zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa i wydaje absolwentom zaświadczenia.

#### § 6<sup>\*)</sup>

Absolwentom zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w okresie odbywania wstępnego stażu pracy przysługuje wynagrodzenie według zasad ustalonych odpowiednio w §§ 11, 12 i 13 Uchwały Nr 196 Rady Ministrów z dnia 13. VI. 1958 r.

#### § 7

Traci moc zarządzenie Nr 383 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 grudnia 1956 r. w sprawie praktyki absolwentów średnich szkół zawodowych oraz pkt 1c i 2d Pisma Okólnego Nr 143 z dnia 21. IV. 56 r. w sprawie kierowania do pracy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

Załącznik do Zarządzenia Nr 155  
Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia  
20. X. 1958 r.

### REGULAMIN

#### *Komisji Kwalifikacyjnej*

#### § 1

Komisję kwalifikacyjną powołuje i odwołuje w porozumieniu z Centralnym Zarządem dyrektor przedsiębiorstwa, który odpowiada za jej działalność.

#### § 2

1. W skład Komisji wchodzi: przewodniczący, sekretarz oraz członkowie.
2. Funkcję przewodniczącego pełni naczelný inżynier przedsiębiorstwa.
3. Funkcję sekretarza pełni kierownik komórki szkolenia zawodowego.
4. W skład Komisji w charakterze członków wchodzi:
  - a) 2—3 pracowników zakładu o wysokim przygotowaniu zawodowym i ogólnym, w zasadzie z wyższym wykształceniem,
  - b) przedstawiciel centralnego zarządu (inżynier),
  - c) przedstawiciel Rady Zakładowej,

<sup>\*)</sup> Postanowienia § 6 tracą moc na podstawie Zarządzenia Ministra Przemysłu Lekkiego Nr 40/68 z dnia 25 marca 1968 r.

- d) bezpośredni przełożeni egzaminowanego absolwenta: z ostatniego stanowiska, na którym absolwent pracował i stanowiska, które ma objąć.
5. Celem umożliwienia szkołom doskonalenia procesów nauczania, wskazane jest zapraszanie na egzamin przedstawiciela właściwej szkoły wyższej najbliższej terenowo położonej oraz przedstawiciela NOT.

#### § 3

Do zakresu prac Komisji należy:

1. przeprowadzenie egzaminów dla absolwentów kończących wstępny staż pracy, których celem jest sprawdzenie umiejętności stosowania w praktyce wiadomości zawodowych z uwzględnieniem programu wstępnego stażu pracy oraz specyficznych zadań danego działu pracy i stanowiska, na które absolwent jest przewidziany po ukończeniu wstępnego stażu pracy.
2. Stawianie wniosków w sprawie zaliczenia stażu pracy i określanie stanowiska, na którym absolwent ma pracować.
3. W przypadku ujemnego wyniku egzaminu, ustalanie okresu przedłużenia wstępnego stażu pracy i wskazywanie kierunku uzupełnienia praktyki.
4. Wystawianie zaświadczeń o wynikach odbycia wstępnego stażu pracy.
5. Prowadzenie ewidencji egzaminowanych.
6. Sporządzanie protokołów z przebiegu i wyników egzaminów.

#### § 4

Wszyscy członkowie Komisji obowiązani są do uczestniczenia w posiedzeniach i brania udziału w pracach Komisji.

#### § 5

Przewodniczący Komisji uprawniony jest do zwalniania członków Komisji od udziału w posiedzeniach w przypadkach uzasadnionych wyjątkowymi okolicznościami.

#### § 6

O ważności uchwał decyduje zwykła większość głosów członków komisji. W razie równości głosów rozstrzyga głos przewodniczącego.

#### § 7

Przewodniczący Komisji obowiązany jest zawiadomić członków Komisji oraz Centralny Zarząd o mającym się odbyć egzaminie przynajmniej 7 dni przed jego terminem.

#### § 8

Prace Komisji Kwalifikacyjnej mają charakter społeczny i nie są dodatkowo odpłacane.

#### § 9

Postanowienia niniejszego regulaminu mogą być zmienione tylko za zgodą Ministra Przemysłu Lekkiego.



**ZARZĄDZENIE NR 107/65**  
*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1965 r.*

W sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół wyższych.

W wykonaniu postanowień uchwały Nr 195 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych (Mon. Polski Nr 47, poz. 272) zarządzam co następuje:

§ 1

W rozumieniu zarządzenia absolwentem szkoły wyższej jest osoba, która uzyskała dyplom stwierdzający ukończenie szkoły wyższej.

§ 2

Absolwenci szkół wyższych podejmujący w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego pierwszą po ukończeniu studiów pracę zawodową w wyuczonym lub pokrewnym zawodzie obowiązani są do odbycia wstępnego stażu pracy na zasadach określonych w zarządzeniu.

§ 3

Celem wstępnego stażu pracy jest praktyczne przygotowanie absolwentów szkół wyższych do pracy w przemyśle zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami przez uzupełnienie i pogłębienie wiedzy zdobytej w szkole najnowszymi osiągnięciami nauki i techniki stosowanymi w przemyśle, praktyczne stosowanie posiadanej wiedzy zawodowej, poznanie organizacji produkcji, środowiska i warunków pracy w przyszłym zawodzie oraz zarządzania, kierowania i współzycia z załogą.

§ 4

Dla zapewnienia absolwentom odpowiednich warunków odbywania wstępnego stażu pracy, a przedsiębiorstwom — wysoko-kwalifikowanych, przygotowanych do konkretnej pracy kadri, zobowiązują się dyrektorów przedsiębiorstw do otoczenia stażystów troskliwą opieką wychowawczą, udzielania im rad i pomocy, zabezpieczenia jak najlepszych warunków socjalno-bytowych i kulturalnych oraz ścisłego przestrzegania przepisów niniejszego zarządzenia.

§ 5

Wstępny staż pracy absolwentów szkół wyższych trwa 1 rok i składa się z dwu etapów:

- I etap — mający na celu przygotowanie absolwentów do pracy w każdym przedsiębiorstwie danej branży — trwa 6 m-cy odbywa się w wyszczególnionych w § 6 przedsiębiorstwach, posiadających nowoczesny park maszynowy oraz wysoki poziom organizacji i produkcji, w których liczba i poziom kwalifikowanych kadr zapewnia prawidłowy przebieg stażu, opiekę i nadzór,
- II etap — mający na celu przygotowanie absolwenta do pracy na stanowisku, na którym po ukończeniu stażu będzie pracował — trwa 6 miesięcy w przedsiębiorstwie macierzystym.

## § 6

I etap wstępny stażu pracy odbywają absolwenci w następujących przedsiębiorstwach:

1. absolwenci wydziałów włókienniczych podejmujący pracę w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu
  - Bawelnianego — w AZPB w Andrychowie
  - Wełnianego—Południe i Wełnianego—Północ — w ZPW im. Józefa Niedzielskiego w Bielsku-Białej
  - Przędzalń Czesankowych — w ZPW im. M. Koszutskiej w Częstochowie
  - Lniarskiego — w Krośnieńskich ZPL w Krośnie
  - Dziewarskiego i Pończoszniczego — w Sieradzkich ZPDz „Sira” w Sieradzu
  - Odzieżowego — w ŁZPO im. M. Fornalskiej, ZPO im. Dr Więckowskiego i ZPO im. Dr Próchnika w Łodzi;
2. absolwenci wydziałów ekonomicznych, podejmujący pracę w przedsiębiorstwach wszystkich branż — w ŁZPB im. Obrońców Pokoju „Uniontex” i w ZPB im. J. Marchlewskiego „Poltex” w Łodzi;
3. absolwenci wydziałów chemicznych podejmujący pracę w przedsiębiorstwach wszystkich branż (z wyjątkiem przemysłu skórzanego) w Zgierskich ZPW im. J. Piotrusińskiego w Zgierzu;
4. absolwenci wydziałów chemicznych, garbiarskich i obuwniczych, podejmujący pracę w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Skórzanego — w Południowych Z. Sk. w Chełmku;
5. absolwenci wydziałów mechanicznych, podejmujący pracę w przedsiębiorstwach wszystkich branż (oprócz przemysłu skórzanego) — w F-ce Części do Krosien i Odlewni Metali „Beskid” w Bielsku-Białej;
6. absolwenci wydziałów mechanicznych, elektrycznych i energetycznych, podejmujący pracę w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Skórzanego — w Wytwórni Części do Maszyn Obuwniczych w Chełmku;
7. absolwenci wydziałów elektrycznych i energetycznych, podejmujący pracę w przedsiębiorstwach wszystkich branż (oprócz przemysłu skórzanego) — w ZPB im. J. Marchlewskiego w Łodzi.

## § 7

1. Absolwenci kierunków budowlanych odbywają staż pracy w przedsiębiorstwach wskazanych przez właściciela zjednoczenia na zasadach określonych w Zarządzeniu Ministra Budownictwa i Materiałów Budowlanych z dnia 11 maja 1965 r. w sprawie wstępnego stażu absolwentów szkół wyższych (M. P. Nr 25, poz. 124).
2. Absolwenci wydziałów nie wymiennych w § 6 lub podejmujący pracę w przedsiębiorstwach nie wykazanych w § 6 odbywają staż pracy w przedsiębiorstwach wskazanych i na zasadach ustalonych przez właściwe zjednoczenie.

## § 8

Dyrektorzy zjednoczeń mogą dokonywać w porozumieniu z Biurem Kadr uzasadnionych zmian w wykazie wytypowanych w § 6 przedsiębiorstw.

## § 9

1. Z absolwentem podejmującym pierwszą po ukończeniu studiów pracę zawodową przedsiębiorstwo zawiera na piśmie umowę o pracę;

- a) na czas określony, zgodnie z warunkami ustalonymi w umowie stypendialnej lub przedwstępnej albo w skierowaniu do pracy z absolwentami objętymi ustawą z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnieniu absolwentów szkół wyższych (Dz. U. Nr 8, poz. 48),
- b) na czas nieokreślony — z absolwentami nie objętymi ustawą z dnia 25 lutego 1964 r.
2. Przed podpisaniem umowy dyrektor przedsiębiorstwa mającego zatrudnić absolwenta przeprowadza z nim osobiście przy udziale przedstawicieli Rady Robotniczej, Rady Zakładowej i ZMS rozmowę wstępną. Oprócz zorientowania absolwenta o trybie odbywania wstępnego stażu pracy, wysokości wynagrodzenia w okresie stażu, przewidywanym stanowisku i wysokości wynagrodzenia po ukończeniu stażu, o warunkach i możliwościach mieszkaniowych i socjalno-bytowych należy w przyjacielskiej rozmowie okazać zainteresowanie sprawami osobistymi absolwenta, a między innymi warunkami rodzinnymi, zamiłowaniem i zamierzeniami na przyszłość.
  3. Umowa, o której mowa w ust. 1, powinna określać między innymi najważniejsze warunki i tryb odbywania wstępnego stażu pracy a mianowicie:
    - czas trwania stażu (od—do)
    - miejsce odbywania stażu z dokładnym wyszczególnieniem, w jakim przedsiębiorstwie i gdzie odbywać będzie absolwent etap 6-miesięczny stażu
    - zakres wstępnego stażu pracy (program)
    - zasadnicze prawa i obowiązki pracownika
    - wysokość wynagrodzenia zasadniczego w okresie stażu.
  4. Umowa o pracę powinna być odpowiednio uzupełniona po ukończeniu stażu pracy przez określenie przydzielonego stanowiska pracy (funkcji) i wysokości wynagrodzenia na tym stanowisku.

#### § 10

Przedsiębiorstwo, które zawarło z absolwentem umowę o pracę ma obowiązek:

- wypłacania mu miesięcznego wynagrodzenia,
  - ponoszenia kosztów zakwaterowania w okresie odbywania przez niego stażu w przedsiębiorstwie wytypowanym (§ 6 i 7) nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy i jeżeli koszty te powstaną wskutek zakwaterowania poza miejscowością, w której znajduje się zakład macierzysty,
  - zwrotu kosztów przejazdu do zakładu wytypowanego dla odbycia stażu pracy,
  - ustalić z zakładem wytypowanym termin skierowania absolwenta na staż,
  - interesować się przebiegiem stażu pracy i wysłać swego przedstawiciela do przedsiębiorstwa, w którym absolwenci odbywają staż na kolokwium podsumowujące wyniki stażu w tym przedsiębiorstwie,
  - realizować program II etapu stażu we własnym przedsiębiorstwie,
  - powołać Komisję Kwalifikacyjną, której skład i zakres działania określa regulamin, stanowiący załącznik Nr 1 i przeprowadzać egzamin końcowy z zakresu programu stażu pracy,
  - wydać zaświadczenie, o którym mowa w § 18.
- Przedsiębiorstwa wyszczególnione w § 6 i 7, w których odbywają grupowy staż pracy skierowani przez inne zakłady absolwenci, mają obowiązek:
- zapewnić stażystom odpłatne zakwaterowanie i w miarę możliwości tanie wyżywienie,
  - zapewnić opiekuna odpowiedzialnego za organizację i przebieg wstępnego stażu pracy,
  - realizować program stażu pracy,
  - przeprowadzić kolokwium podsumowujące wyniki stażu pracy, wydać odpowiednie zaświadczenie o odbyciu stażu pracy w tym przedsiębiorstwie.



W okresie odbywania wstępnego stażu pracy przysługuje absolwentom szkół wyższych wynagrodzenie miesięczne ustalone wg następujących zasad:

1. najniższa stawka przewidziana dla stanowiska, na które absolwent jest przewidziany zgodnie z kwalifikacjami po odbyciu wstępnego stażu pracy z tym że wynagrodzenie zasadnicze nie może być niższe
  - niż 1.500 zł miesięcznie — dla absolwenta wyższej szkoły technicznej,
  - niż 1.200 zł miesięcznie — dla absolwenta wyższej szkoły ekonomicznej.
2. Absolwentom może być przyznana premia za jakościowe osiągnięcia w pracy w wysokości do 25% miesięcznie wynagrodzenia zasadniczego.

1. Ramowe programy wstępnego stażu pracy opracowują i przekazują przedsiębiorstwom właściwego zjednoczenia, kierując się następującymi wytycznymi:
  - program I etapu stażu odbywanego w przedsiębiorstwach wytypowanych powinien uwzględnić między innymi:
    - a) zagadnienia ekonomiczne dla absolwentów szkół technicznych i zagadnienia techniczno-produkcyjne dla absolwentów szkół ekonomicznych;
    - b) bazę organizacyjną i produkcyjną przedsiębiorstwa, w którym będzie realizowany,
    - c) działalność przedsiębiorstwa i poznania środków będących w gestii przedsiębiorstwa do realizacji zadań produkcyjnych i ekonomicznych,
    - d) najnowsze osiągnięcia nauki i techniki stosowane w przemyśle,
    - e) wykłady, ćwiczenia i seminaria rozszerzające wiedzę zawodową absolwentów,
    - f) prace zmuszające absolwentów do realizowania zleconego do opracowania lub wykonania zagadnienia do wyciągnięcia konkretnych wniosków,
    - g) specjalność studiów poszczególnych absolwentów.
  - program II etapu stażu odbywanego w przedsiębiorstwie macierzystym powinien uwzględnić problematykę tego przedsiębiorstwa, jego organizację, działalność i produkcję, kierowanie łatwiejszymi odcinkami pracy i samodzielne wykonywanie pracy na stanowisku na które absolwent jest przewidziany po ukończeniu stażu pracy.
  - Celem jak najszybszego wdrożenia stażysty do wykonywania konkretnej pracy w takim stopniu, by mógł w okresie odbywania stażu przyczynić się do realizacji planowanych zadań przedsiębiorstwa, należy w programach stażu uwzględniać również czynności i prace związane z osobistą odpowiedzialnością stażysty za ich wykonanie z tym, że zarówno zakres zadań i odpowiedzialności stażysty powinny stopniowo wzrastać w ciągu całego okresu trwania stażu.
2. Ramowe programy stażu zatwierdza dyrektor właściwego zjednoczenia.
3. Ramowe programy powinny być adaptowane przez poszczególne przedsiębiorstwa do ich konkretnych potrzeb i możliwości realizacji oraz systematycznie uzupełnione najnowszymi osiągnięciami technicznymi i ekonomicznymi w przemyśle.
4. Programy dla poszczególnych absolwentów powinny być opracowane z ich udziałem i zawierać konkretny harmonogram czynności i prac.
5. Każdy absolwent powinien otrzymać program przed rozpoczęciem stażu pracy.

### § 13

1. Pracą absolwenta w okresie odbywania wstępnego stażu pracy kieruje wyznaczony przez dyrektora pracownik o wysokich kwalifikacjach odpowiadających specjalności absolwenta, zwany dalej opiekunem.
2. Do obowiązków opiekuna należy:
  - współpraca przy ustaleniu programów indywidualnych stażu i realizacja tych programów oraz kierowanie przebiegiem stażu pracy i pracą absolwentów,
  - wszechstronna opieka dydaktyczna i wychowawcza nad stażystami,
  - składanie raz w miesiącu dyrektorowi przedsiębiorstwa w obecności przedstawicieli Rady Robotniczej, Rady Zakładowej, ZMS i podopiecznych stażystów sprawozdanie z przebiegu stażu pracy, informując równocześnie dyrektora o pracy, osiągnięciach i trudnościach każdego z absolwentów,
  - udział w egzaminach końcowych,
  - opiniowanie stażystów.

### § 14

1. W przedsiębiorstwach, gdzie staż pracy odbywa jednocześnie większa grupa absolwentów, należy opiekuna delegować wyłącznie do pracy ze stażystami, wynagradzając go wg zasad jak za urlop wypoczynkowy.
2. Jeżeli wyznaczony opiekun nie może być zwolniony od swych zajęć służbowych, dyrektor przedsiębiorstwa może mu przyznać za osiągnięcia związane z organizacją i wynikami stażu premie do wysokości jednomiesięcznej płacy zasadniczej zgodnie z § 7 uchwały Nr 133/64 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie nagród premii wypłacanych poza planem funduszu płac lub ze środków nie objętych funduszem płac — pracowników zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w jednostkach nadrzędnych.

### § 15

Wykładowcom prowadzącym w trybie prac zleconych szkolenie teoretyczne, przewidziane w zatwierdzonym programie stażu, przysługuje za każdą godzinę szkolenia wynagrodzenie ustalone w załączniku Nr 3 do uchwały nr 293 Rady Ministrów z dnia 6 sierpnia 1964 r. w sprawie niektórych zasad dotyczących prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia i doskonalenia zawodowego (MP Nr 58, poz. 274).

### § 16

Dyrektorów przedsiębiorstw, w których odbywają grupowy staż pracy absolwenci skierowani z innych przedsiębiorstw, zobowiązuje się do przesłania po zakończeniu I etapu stażu, do macierzystych zakładów tych absolwentów opinii o każdym z nich, w której należy ocenić przydatność zawodową oraz uwzględnić ważniejsze spostrzeżenia i uwagi o pracy absolwenta w okresie stażu pracy. Opinia ta powinna być okazana zainteresowanemu absolwentom.

### § 17

Celem zacieśnienia współpracy i kontaktów przemysłu z wyższymi uczelniami, zmierzających do systematycznego doskonalenia programów studiów i metod nauczania oraz zbliżenia wyników nauczania i wychowywania do konkretnych

potrzeb przemysłu, zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw wyszczególnionych w § 6 i 7 do przesyłania po zakończeniu I etapu grupowego stażu pracy dziekanom wydziałów właściwych uczelni ogólnych zasadniczych uwag, spostrzeżeń i oceny przygotowania zawodowego do pracy w przemyśle grupy absolwentów danej uczelni. Ocena ta powinna dotyczyć zarówno wiedzy zawodowej, jak również przygotowania praktycznego absolwentów oraz problemów wychowawczych.

#### § 18

1. Absolwent po ukończeniu całego wstępnego stażu pracy obowiązany jest złożyć egzamin przed Komisją Kwalifikacyjną z zakresu programu wstępnego stażu pracy.
2. Egzamin powinien być sprawdzieniem znajomości ogólnych zasad działalności przedsiębiorstwa oraz umiejętności wiązania wiadomości teoretycznych nabytych w uczelni z działalnością praktyczną na stanowiskach, na których absolwent pracował zgodnie z programem w okresie stażu pracy, a szczególnie na stanowisku, na którym będzie pracował po ukończeniu stażu pracy.
3. Po pomyślnym zdaniu egzaminu absolwent otrzymuje zaświadczenie wg wzoru stanowiącego załącznik Nr 2.
4. W przypadku ujemnego wyniku egzaminu Komisja Kwalifikacyjna wskazuje kierunek uzupełnienia wstępnego stażu pracy oraz ustala okres, na jaki przedłuża staż pracy z tym jednak, że okres ten nie może być dłuższy niż jeden rok.
5. Po przeprowadzeniu ustalonego przez Komisję dodatkowego okresu stażu pracy absolwent składa ponownie egzamin i po pomyślnym złożeniu otrzymuje zaświadczenie, o którym mowa w pkt 3.

#### § 19

1. Absolwent, który przed ukończeniem nauki w szkole był zatrudniony co najmniej 1/2 roku w tym samym lub pokrewnym zawodzie albo na takim samym lub pokrewnym stanowisku, na jakie jest przewidziany, jest zwolniony od odbycia wstępnego stażu pracy, pod warunkiem zdania egzaminu przed Komisją Kwalifikacyjną.
2. Właściwe zjednoczenie na uzasadniony wniosek przedsiębiorstwa może w indywidualnym przypadku zwolnić od obowiązku odbycia wstępnego stażu absolwenta, który przed podjęciem pracy zawodowej w wyuczonym zawodzie był już zatrudniony w innym zawodzie co najmniej 2 lata — pod warunkiem zdania egzaminu przed Komisją kwalifikacyjną.
3. Absolwenci zwolnieni od obowiązku odbycia wstępnego stażu pracy po złożeniu egzaminu przed Komisją Kwalifikacyjną otrzymują zaświadczenie wg wzoru stanowiącego załącznik Nr 3.

#### § 20

Absolwentów szkół wyższych w okresie odbywania wstępnego stażu pracy niezależnie od pełnionych czasowo funkcji i źródła wynagradzania, należy traktować w uprawnieniach urlopowych jak pracowników umysłowych.

#### § 21

Czas wstępnego stażu pracy wlicza się do czasu pracy zawodowej.



## § 22

Dyrektorzy Zjednoczeń ustalą w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach komórki organizacyjne i wyznaczą osoby odpowiedzialne za właściwą organizację i przebieg wstępnego stażu pracy oraz zapewnią systematyczny nadzór i kontrolę nad realizacją przepisów zarządzenia w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

## § 23

Tracą moc:

- zarządzenie Nr 154 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20. X. 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego
- pismo okólne nr 128/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 1. VI. 62 r. w sprawie odbywania przez absolwentów szkół wyższych wstępnego stażu pracy
- zarządzenie Nr 127/63 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 1. VII. 1963 r. w sprawie odbywania przez absolwentów szkół wyższych wstępnego stażu.

## § 24

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 107/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1965 r.

## REGULAMIN

### Komisji Kwalifikacyjnej

## § 1

Komisję Kwalifikacyjną powołuje i odwołuje w porozumieniu z właściwym Zjednoczeniem dyrektor przedsiębiorstwa, który odpowiada za jej działalność.

## § 2

1. W skład Komisji wchodzi: przewodniczący, sekretarz oraz członkowie.
2. Funkcję przewodniczącego pełni naczelný inżynier przedsiębiorstwa.
3. Funkcję sekretarza pełni kierownik komórki szkolenia zawodowego.
4. W skład Komisji w charakterze członków wchodzi:
  - a) 2—3 pracowników zakładu o wysokim przygotowaniu zawodowym i ogólnym, w zasadzie z wyższym wykształceniem,
  - b) przedstawiciel właściwego Zjednoczenia (inżynier),
  - c) przedstawiciel Rady Zakładowej,
  - d) bezpośredni przełożeni egzaminowanego absolwenta: z ostatniego stanowiska, na którym absolwent pracował i stanowiska, które ma objąć.

5. Celem umożliwienia szkołom doskonalenia procesów nauczania, wskazane jest zapraszanie na egzamin przedstawiciela właściwej szkoły wyższej najbliższej terenowo położonej oraz przedstawiciela NOT.

### § 3

Do zakresu prac Komisji należy:

1. przeprowadzenie egzaminów dla absolwentów kończących wstępny staż pracy, których celem jest sporządzenie umiejętności stosowania w praktyce wiadomości zawodowych z uwzględnieniem programu wstępnego stażu pracy oraz specyficznych zadań danego działu pracy i stanowiska, na które absolwent jest przewidziany po ukończeniu wstępnego stażu pracy.
2. Stawianie wniosków w sprawie zaliczenia stażu pracy i określenia stanowiska, na którym absolwent ma pracować.
3. W przypadku ujemnego wyniku egzaminów, ustalenie okresu przedłużenia wstępnego stażu pracy i wskazanie kierunku uzupełnienia praktyki.
4. Wystawianie zaświadczeń o wynikach odbycia wstępnego stażu pracy.
5. Prowadzenie ewidencji egzaminowych.
6. Sporządzanie protokołów z przebiegu i wyników egzaminów.

### § 4

Wszyscy członkowie Komisji obowiązani są do uczestniczenia w posiedzeniach brania udziału w pracach Komisji.

### § 5

Przewodniczący Komisji uprawniony jest do zwalniania członków Komisji od udziału w posiedzeniach w przypadkach uzasadnionych wyjątkowymi okolicznościami.

### § 6

O ważności uchwał decyduje zwykle większość głosów członków Komisji. W razie równości głosów rozstrzyga głos przewodniczącego.

### § 7

Przewodniczący Komisji obowiązany jest zawiadomić członków Komisji oraz właściwe Zjednoczenie o mającym się odbyć egzaminie przynajmniej 7 dni przed jego terminem.

### § 8

Prace Komisji Kwalifikowanej mają charakter społeczny i nie są dodatkowo opłacane.

### § 9

Postanowienia niniejszego regulaminu mogą być zmienione tylko za zgodą Ministra Przemysłu Lekkiego.

Załącznik Nr 2  
do Zarządzenia Nr 107/65 Ministra  
P. L. z dnia 28 września 1965 r.

*Z a ś w i a d c z e n i e*

Obywatel(ka) .....

urodzony(a) dnia ..... w .....

pow. .... odbył(a) wstępny staż pracy od .....

..... w zawodzie (na stanowisku) .....

w .....

(nazwa zakładu pracy)

Dnia ..... złożył(a) egzamin z wynikiem pomyślnym przed Komisją Kwalifikacyjną powołaną zgodnie z Zarządzeniem Nr 107/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1965 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych, na podstawie którego zaliczono Obywatelowi(ce) odbycie wstępnego stażu pracy.

Nr .....

....., dnia .....

Przewodniczący Komisji

Dyrektor  
Przedsiębiorstwa

Członkowie Komisji:

(pieczęć)

Odpis należy złożyć w dziale personalnym

Załącznik Nr 3 do Zarządzenia Nr  
107/65 Ministra P. L. z dnia 28 wrześ-  
nia 1965 r.

*Z a ś w i a d c z e n i e*

Obywatel(ka) .....

urodzony(a) dnia ..... w .....



pow. .... został(a) zwolniony(a) z odbycia wstępnego stażu pracy na podstawie § 10 ust. .... Uchwały Nr 195 Rady Ministrów z dnia 14. VI. 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych (Mon. Polski Nr 47, poz. 272).

Dnia ..... złożył(a) egzamin z wynikiem pomyślnym przed Komisją Kwalifikacyjną powołaną zgodnie z Zarządzeniem Nr 107/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1965 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych.

Nr .....

....., dnia .....

Przewodniczący Komisji

Dyrektor  
Przedsiębiorstwa

.....  
Członkowie Komisji

(pieczęć)

.....  
Odpis należy złożyć w dziale personalnym

### WYJAŚNIENIE NR 1

*Komitetu Pracy i Płac z dnia 3 stycznia 1967 rok.*

w sprawie czasu pracy młodocianych.

Na podstawie art. 3 pkt 9 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej (Dz. U. nr 20, poz. 119). Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

Zgodnie z przepisami art. 13 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczenia do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45, poz. 226) z późniejszymi zmianami — czas pracy młodocianych w wieku od 16 lat wynosi 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo, młodocianych zaś w wieku powyżej 16 lat obowiązuje normalny czas pracy stosowany w zakładzie pracy z tym, że do czasu pracy młodocianych (do lat 18) wlicza się czas dokształcania się bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy, czy poza nimi, jednakże w wymiarze nie większym niż 18 godzin tygodniowo.

Praktyczna realizacja powyższych przepisów napotyka na trudności jeżeli młodociany, który odbywa naukę zawodu w szkole przyzakładowej bądź systemem przywarształtowym w zakładzie pracy, kończy 16 lat w okresie roku szkolnego. Związana z tym zmiana czasu pracy uczniów powoduje konieczność różnico-

wania programów nauki dla młodocianych przed ukończeniem i po ukończeniu 16 roku życia, mimo, że odbywają oni naukę w tej samej klasie, organizowania w ciągu roku szkolnego odrębnych grup dla praktycznej nauki zawodu według kryterium wieku itp.

W związku z tym wyjaśnia się, że w stosunku do młodocianych, którzy w ciągu roku szkolnego ukończą 16 lat można również stosować normy czasu pracy obowiązujące młodocianych do 16 lat, jeżeli wymagają tego przyczyny związane z organizacją nauki w szkole przyzakładowej bądź organizacją zajęć praktycznych w zakładzie pracy dla uczniów szkolnych systemem przywarsztatowym.

Jednakże zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat w normalnym czasie pracy powinno nastąpić bezzwłocznie z chwilą ustania tych przyczyn, nie później jak z końcem roku szkolnego, w ciągu którego młodociany ukończył 16 lat.

## ZARZĄDZENIE NR 37

*Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 9 listopada w sprawie zasad organizowania, prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia, lub doszkalania zawodowego w przedsiębiorstwach.*

Na podstawie § 38 Uchwały Nr 239 Rady Ministrów z dnia 6. 07. 1964 r. w sprawie niektórych zasad dotyczących prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia lub doszkalania zawodowego oraz Zarządzenia Nr 125/64 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 29. VI. 1964 r. wprowadza się we wszystkich przedsiębiorstwach począwszy od dnia 1 października 1964 r. nowe zasady organizowania, prowadzenia i finansowania szkolenia kursowego. W celu jednolitego unormowania zasad organizowania, finansowania i prowadzenia szkolenia i doszkalania zawodowego oraz podniesienia poziomu pracy dydaktycznej jak i też wzmożenia dyscypliny w tym zakresie, zarządzam, co następuje:

### § 1

Przepisy niniejszego zarządzenia stosuje się do kursów zawodowych bez oderwania od pracy, kursów z oderwaniem od pracy, kursokonferencji organizowanych i prowadzonych przez przedsiębiorstwa oraz kursów zleconych instytucjom upoważnionym do prowadzenia szkolenia kursowego.

### § 2

Podstawą do ustalenia czasu trwania kursu jest program szczegółowy obejmujący godziny lekcyjne wykładów i ćwiczeń programowych, bez wliczenia do nich ewentualnej równoległej praktyki w zakładzie pracy.

### § 3

Za jednostkę obliczeniową czasu trwania kursu przyjmuje się godzinę lekcyjną. Ilekroć w zarządzeniu jest mowa o godzinie wykładu lub ćwiczeń należy przez to rozumieć jednostkę lekcyjną trwającą 45 minut.

#### § 4

1. Na kursach organizowanych z oderwaniem od pracy prowadzonych i finansowanych przez przedsiębiorstwa ustala się dziennie 8 godzin lekcyjnych wykładów lub 8 godzin lekcyjnych ćwiczeń, albo 8 godzin wykładów i ćwiczeń łącznie.
2. Na kursach bez oderwania od pracy prowadzonych i finansowanych przez przedsiębiorstwa ustala się maksimum 3 godziny lekcyjne dziennie wykładów i ćwiczeń, lub wykładów i ćwiczeń łącznie.

#### § 5

1. Pracownik oddelegowany na kurs w charakterze wykładowcy, zgodnie z Pismem Okólnym Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 listopada 1956 r. w sprawie współpracy w zakresie nauczania w szkolnictwie zawodowym (MP Nr 59) nie może mieć w normalnych godzinach pracy zawodowej więcej niż 24 godziny lekcyjne wykładów i ćwiczeń miesięcznie, za które otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie wg zasad określonych w obowiązujących przepisach o finansowaniu kursowego szkolenia i doskonalenia zawodowego.
2. Zakład nie może dokonywać potrąceń z wynagrodzenia pracownika za czas zużyty na kursie w godzinach jego zatrudnienia w zakładzie jeśli jego zajęcia dydaktyczne mieszczą się w wymiarze godzin określonych w pkt 1.

#### § 6

Finansowania kursów należy dokonywać w oparciu o tabelę płac stanowiącą załącznik nr 3 do Uchwały nr 239 RM z dnia 6. VIII. 64 r. i powinno obejmować:

- a) kursy bez oderwania od pracy, prowadzone w ramach szkolenia wewnątrz-zakładowego i finansowane z osobowego i bezosobowego funduszu płac zgodnie z przepisami o gospodarowaniu tymi funduszami,
- b) kursy zlecane instytucjom i organizacjom społecznym i finansowane w trybie § 18 Uchwały Nr 239 Rady Ministrów z dnia 8. VIII. 1964 r.

#### § 7

Na podstawie § 29 ust. 1 i § 30 ust. 3 cytowanej w wstępie Uchwały, począwszy od 1 października 1964 r. wszystkim słuchaczom, delegowanym na kursy i kurso-konferencje z całkowitym oderwaniem od pracy, które odbywają się poza miejscem zamieszkania słuchacza, przysługują diety i zwrot kosztów podróży, a ponadto bezpłatne zakwaterowanie lub zwrot kosztów noclegów, na zasadach obowiązujących pracowników przedsiębiorstw w zakresie kosztów podróży. Zwrot kosztów dokonywany jest przez jednostkę delegującą na kurs lub kurso-konferencję w trybie przepisów Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 24. 07. 1948 r. (Dz. U. Nr 38 poz. 279) oraz Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22. 08. 1953 r. o należnościach z tytułu podróży służbowych (Dz. U. Nr 41 poz. 196).

#### § 8

Szczegółowe wytyczne w sprawie organizowania, prowadzenia kursowego szkolenia i doszkalania zawodowego określa instrukcja stanowiąca załącznik do niniejszego zarządzenia.



## § 9

Organizowanie kursów na innych zasadach niż przewidują przepisy niniejszego zarządzenia wymaga w każdym przypadku decyzji Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe.

## § 10

1. Traci moc pismo okólne nr 11 MPL z dnia 20. II. 1952 r. Nr SZ-7-06 w sprawie organizowania prowadzenia i finansowania państwowych kursów zawodowych.
2. Zarządzenie Nr 160 Prezesa RM z dnia 5 lipca 1954 r. (MP A-67) (54),
3. Zarządzenie Nr 355 MPL z dnia 7 grudnia 1954.

## § 11

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik do Zarządzenia nr 37  
Dyrektora ZPW — Południe  
z dnia 9 listopada 1964 r.

## INSTRUKCJA

*w sprawie planowania, organizowania, prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia i doskonalenia zawodowego finansowanego przez przedsiębiorstwa zgrupowane w ZPW — Południe.*

## § 1

### *Cele i zadania szkolenia i doskonalenia kadr*

Celem wszystkich kursów zawodowych jest podwyższenie kwalifikacji oraz doskonalenie specjalistyczne kadr robotniczych, średniego i wyższego dozoru technicznego, pracowników służb ekonomicznych i administracyjnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach.

## § 2

### *Zasady organizowania kursów*

Ustala się zasadę, że przedsiębiorstwa winne prowadzić szkolenie kursowe wewnętrzne bez oderwania od pracy oraz szkolenie kursowe zlecane instytucjom upoważnionym do prowadzenia kursowego szkolenia zawodowego.

Przez kursy zawodowe z oderwaniem od pracy należy rozumieć kursy organizowane przez:

- Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego — Południe
- Ośrodek Szkolenia Zawodowego MPL
- Instrukcje, którym zlecono organizację szkolenia kursowego przy czym uczestnicy kursu w czasie jego trwania nie pełnią swoich obowiązków zawodowych.

*Planowanie szkolenia i doskonalenia kadr*

Podstawą do organizowania, prowadzenia i finansowania kursów jest plan roczny zatwierdzony przez Zjednoczenie.

Przy opracowaniu planu szkolenia i doskonalenia zawodowego należy główny nacisk położyć na tematykę związaną z zastosowaniem postępu technicznego, nowej technologii, organizacji pracy, oraz z przyznawaniem tytułów kwalifikacyjnych.

Okresem planowania kursów zawodowych jest rok kalendarzowy. Termin opracowania rocznego planu określi każdorazowo Zjednoczenie.

Plan roczny powinien wyszczególniać:

- 1) Stopień kursu
- 2) Pozycję planu rocznego
- 3) Kierunek szkolenia zgodny z nomenklaturą przyjętą w szkolnictwie,
- 4) Specjalność — nazwa kursu
- 5) Liczbę kurso-godzin ogółem
- 6) Liczbę wykładów
- 7) Liczbę słuchaczy
- 9) Lokalizację kursu oraz planowany termin prowadzenia kursu.

Techniczne opracowanie planu gospodarczego w zakresie szkolenia i doskonalenia kursowego powinno w zakładach mieć przebieg następujący:

- 1) Zebranie, przeanalizowanie i uporządkowanie materiałów statystyczno-sprawozdawczych z roku poprzedzającego termin opracowania planu rocznego.
- 2) Ustalenie niezbędnych potrzeb w zakresie szkolenia i doskonalenia kursowego na rok objęty planem.
- 3) Opracowanie projektu planu w oparciu o wytyczne rzeczowe i dyrektywne wskaźniki.
- 4) Uzgodnienie projektu planu z zainteresowanymi komórkami w przedsiębiorstwie.

Projekt planu po przeanalizowaniu zatwierdza wstępnie dyrektor przedsiębiorstwa lub jego zastępca i po zatwierdzeniu winien być przesłany w dwóch egzemplarzach do Zjednoczenia. Po zatwierdzeniu planu należy przystąpić do jego realizacji. Wszelkie zmiany w rocznym planie wymagają każdorazowo zgody Zjednoczenia.

Koszty szkolenia związane z zatwierdzonym planem winne być ujęte w planie funduszu płac pracowników lub fizycznych w zależności od zaangażowanych wykładowców.

*Operatywne plany kwartalne*

W celu zapewnienia odpowiednich środków finansowych w skali każdego kwartału dla realizacji określonych zadań planowych Zakłady sporządzą w terminie na 4 tygodnie przed rozpoczęciem nowego kwartału plan kwartalny w/g ustalonego wzoru i prześlą go w dwóch egzemplarzach do Zjednoczenia.

Elementy planu kwartalnego powinny się pokrywać z elementami zatwierdzonymi w planie rocznym.

*Dokumentacja kursów.*

Pełna dokumentacja każdego kursu obejmuje.

- 1) program kursu (zał nr 1)
- 2) rozkład zajęć na kursie (zał. nr 2)

- 3) wykaz proponowanych wykładowców oraz członków komisji egzaminacyjnej (zał. nr 3) z potwierdzeniem przez dział kadr danych personalnych wykładowców
- 4) preliminarz wydatków (zał. nr 4)
- 5) wykaz słuchaczy (zał. nr 5).

Wymienione dokumentacje w terminie dwa tygodnie przed rozpoczęciem kursu przedsiębiorstwa prześlą w dwóch egzemplarzach do Zjednoczenia.

- 1) Przy opracowaniu programów kursowych należy w pierwszej kolejności ustalić stopień kursu kierując się następującą zasadą:

1. Kursy I stopnia powinny obejmować przyuczenia lub naukę zawodu robotników,
2. Kursy II stopnia powinny obejmować podwyższenie kwalifikacji wysoko-kwalifikowanych robotników oraz pracowników, których praca wymaga wykształcenia średniego.
3. Kursy III stopnia powinny obejmować podwyższenie kwalifikacji na poziomie wyższych studiów.

Program kursu oraz czas jego trwania należy ustalić w godzinach lekcyjnych. Czasu przeznaczanego na egzaminy końcowe nie należy wliczać do siatki godzin. Na egzaminy przeznacza się od 1 do 2 dni w zależności od ilości słuchaczy.

W programach kursów o kierunkach technicznych i ekonomicznych należy przewidzieć:

5<sup>0</sup>/<sub>0</sub> ogółu godzin na zagadnienia polityczne

10<sup>0</sup>/<sub>0</sub> ogółu godzin na zagadnienia normalizacji

5<sup>0</sup>/<sub>0</sub> ogółu godzin na zagadnienia gospodarki materiałów i kosztów.

Wszystkie kursy przygotowujące słuchaczy na tytuł kwalifikacyjny powinny być zakończone egzaminem państwowym w trybie Uchwały Nr 367 RM z dnia 21 sierpnia 1959 roku.

- 2) Rozkład zajęć na kursie bez oderwania od pracy powinien obejmować dziennie 3 godziny wykładów.

Ustala się w skali miesiąca dla jednego wykładowcy maksymalny wymiar godzin wykładów i ćwiczeń łącznie w liczbie 24 godzin lekcyjnych.

Rozkład zajęć powinien być skonstruowany zgodnie z zasadami dydaktyki, ze szczególnym uwzględnieniem zasady stopniowania trudności, systematyczności i logicznej kolejności.

- 3) Wykaz proponowanych wykładowców winien obejmować wysokokwalifikowanych fachowców i specjalistów w zakresie problematyki będącej tematem wykładów.

Wykładowców typuje przedsiębiorstwo ujmując ich dane personalne we wzorze Nr 3.

Wykaz ten potwierdza kierownik działu kadr i szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwie.

Do obowiązków wykładowcy należy:

- a) przestrzeganie przepisów o dyscyplinie pracy
- b) prowadzenie zleconych wykładów, seminariów i ćwiczeń zgodnie z obowiązującym programem nauczania i rozkładem zajęć na danym kursie,
- c) prawidłowy dobór metod pracy zgodnie z zasadami dydaktyki
- d) właściwy dobór niezbędnych pomocy naukowych i posługiwanie się nimi w procesie nauczania,
- e) odpowiedzialność za poziom i wyniki nauczania,
- f) opracowanie konspektu do każdej jednostki lekcyjnej
- g) opracowanie szczegółowego rozkładu materiału nauczania w oparciu o zatwierdzony program i wpisanie go do dziennika lekcyjnego,
- h) własnoręczne wpisywanie w dzienniku lekcyjnym dokładnie sprecyzowanego tematu każdego wykładu w ujęciu godzinowym i stwierdzenie odbycia zajęć własnym czytelnym podpisem.



- i) przeprowadzenie egzaminów końcowych i branie udziału w komisji egzaminacyjnej w przypadku powołania wykładowcy na członka komisji.

## § 6

### *Rekrutacja kandydatów na kursy*

Rekrutacja kandydatów na kursy z oderwaniem od pracy i bez oderwania od pracy w zależności od poziomu i stopnia kursu winna obejmować pracowników zatrudnionych w specjalnościach, które są przedmiotem szkolenia na kursie. Kandydaci powinni odpowiadać kryteriom kwalifikacyjnym, ustalonym we właściwym programie nauczania.

Dział kadr w przedsiębiorstwie typując kandydatów na kurs powinien uzgodnić kandydaturę z ich bezpośrednimi przełożonymi.

W przypadku stwierdzenia niewłaściwego przeprowadzenia rekrutacji kandydatów, kandydaci zostaną skreśleni z listy uczestników.

5. Dziennik kursowy jest trwałym dokumentem świadczącym i potwierdzającym fakt odbycia przez poszczególnych wykładowców zajęć dydaktycznych, wynikających ze szczegółowego programu nauczania oraz z rozkładu zajęć na kursie, jak również fakt odbycia przez poszczególnych kursantów przeszkolenia w danym kierunku.

Zajęcia powinny być wpisywane na bieżąco w sposób czytelny. Niedopuszczalne jest przy prowadzeniu ćwiczeń łączenie słuchaczy kilku grup w jedną grupę i wpisywanie do dziennika lekcyjnego zajęć oddzielnie dla każdej grupy. Prowadzący ponosi odpowiedzialność za prawidłowe i wiarygodne stwierdzenie odbytych zajęć.

Za merytoryczną i formalną stronę prowadzenia dziennika lekcyjnego odpowiada kierownik kursu.

Dziennik po zakończeniu kursu wraz z pozostałą dokumentacją z zakończenia kursu zakład przesyła do Zjednoczenia.

## § 7

### *Egzaminy końcowe*

Każdy kurs powinien być zakończony egzaminem przeprowadzonym komisyjnie.

Egzamin przeprowadza Komisja Egzaminacyjna. W skład Komisji Egzaminacyjnej wchodzi:

- 1) Dyrektor lub przez niego wytypowany zastępca,
- 2) St. referent szkolenia zawodowego
- 3) Kierownik kursu
- 4) wykładowcy
- 5) kierownik działu, którego pracownicy są egzaminowani.

Tryb i zasady przeprowadzenia egzaminów określa Regulamin Stanowiący załącznik do Zarządzenia Nr 130 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 26. IV. 1955 r. Na okoliczność przeprowadzonych egzaminów należy sporządzić protokół.

Protokół podpisuje przewodniczący oraz wszyscy członkowie Komisji Egzaminacyjnej

Podstawą do sfinansowania kursu jest między innymi protokół z przeprowadzonego egzaminu.

Wynagrodzenie za komisyjne przeprowadzenie egzaminów końcowych przysługuje wszystkim członkom zgodnie z obowiązującymi przepisami.

### *Zaświadczenia o ukończeniu kursu.*

Każdy słuchacz kursu po złożeniu egzaminu końcowego z wynikiem pomyślnym otrzymuje zaświadczenie stwierdzające ukończenie kursu.

Zaświadczenia o ukończeniu kursu nie mogą zawierać żadnych klauzul o uprawnieniach przysługujących absolwentom tych kursów. Dokument ten podpisuje i zaopatruje w pieczęć okrągłą dyrektor zakładu, podpisy składają członkowie komisji egzaminacyjnej.

## § 8

### *Tryb, zasady oraz technika finansowania kursów*

Wszystkie kursy organizowane w przedsiębiorstwach zatwierdzone w planie rocznym są finansowane:

- a) z osobowego funduszu płac pracowników fizycznych lub umysłowych,
- b) z bezosobowego funduszu płac,
- c) ze środków przedsiębiorstwa w ramach przyznanego limitu na kursy pozazakładowe.

Za prawidłową gospodarkę funduszem przeznaczonym na szkolenie zawodowe odpowiedzialnym jest kierownik działu kadr i szkolenia zawodowego.

Podstawą do prawidłowego ustalenia kosztu kursu jest właściwie opracowany preliminarz kursu stanowiący załącznik nr 4.

Ustalając wysokość wynagrodzenia dla poszczególnego wykładowcy należy kierować się następującymi kryteriami:

1. Wykładowca posiadający wyższe wykształcenie

a) wykłady	I stopnia zł	II stopnia zł	III stopnia zł
do 3 lat stażu pracy	25,—	30,—	40,—
3—10 lat stażu pracy	25,—	35,—	50,—
powyżej 10 lat stażu prac.	25,—	40,—	60,—
b) ćwiczenia			
do 3 lat stażu pracy	20,—	25,—	35,—
3—10 lat stażu pracy	20,—	30,—	40,—
powyżej 10 lat stażu prac	20,—	35,—	45,—

2. Wykładowcy nie posiadający wykształcenia wyższego

a) wykłady			
do 3 lat stażu pracy	25,—	25,—	35,—
3—10 lat stażu pracy	25,—	30,—	40,—
powyżej 10 lat stażu pracy	25,—	35,—	45,—
b) ćwiczenia			
do 3 lat stażu pracy	20,—	20,—	30,—
3—10 lat stażu pracy	20,—	25,—	30,—
powyżej 10 lat	20,—	30,—	35,—
komisja egzaminacyjna za jednego egzaminowanego	9,—	15,—	18,—
Kierownik kursu	75,—	90,—	100,—
	za 1 tydzień	za 1 tydzień	za 1 tydzień
Sekretarz	300,—	300,—	300,—
	za 1 miesiąc	za 1 miesiąc	za 1 miesiąc

Po zakończeniu każdego kursu przedsiębiorstwa prześlą do Zjednoczenia w terminie do 7 dni od zakończenia kursu sprawozdanie z jego zakończenia składające się z:

- a) sprawozdania (wzór nr 6)
- b) protokołu z przeprowadzonych egzaminów (wzór nr 7)
- c) listy płac dla pracowników kursu (wzór nr 8)
- d) dziennika lekcyjnego.

Podstawą do sfinansowania kursu będzie ztwierdzenie przez Zjednoczenie listy płac pracowników kursu.

## § 9

### *Ewidencje i sprawozdawczość.*

Przedsiębiorstwa zaprowadzą szczegółową ewidencję kursów; w tym celu należy posiadać uporządkowaną dokumentację kursów składającą się z:

- 1) dokumentacji kursu wykonaną w § 5 Instrukcji
- 2) sprawozdania z zakończenia kursu wykazanego w § 8 niniejszej Instrukcji.

### *Układ programu nauczania*

- I. Cel nauczania
- II. Kryteria kwalifikacyjne doboru kandydatów.
- III. Podział materiału nauczania (wg niżej podanego schematu).

Lp.	Nazwa przedmiotu (zagadnienia)	Liczba godzin		Razem
		wykładów teoretycz- nych	ćwiczeń	
1	2	3	4	5
	O g ó ł e m :			

IV. Szczegółowe ujęcie tematyki wykładów i ćwiczeń.

V. Ogólne wskazówki metodyczne.

VI. Spis niezbędnych pomocy naukowych.

VII. Wykaz literatury.



Zakłady Przemysłu Wełnianego .....

---

.....  
Nazwa kursu

Stopień kursu

.....

Lokalizacja kursu

.....

Zatwierdzone do użytku kursowego

.....  
Data

.....  
Podpis Dyrektora

---

.....  
miejsowość

196 ..... rok.



Nazwa Zakładu  
.....

## WYKAZ

proponowanych wykładów na kursie .....

Lp.	Imię i nazwisko	Wykształcenie	Miejsce pracy (instytucja)	Zajmowane stanowisko	Nazwa przedmiotu	Liczba godzin	Staż pracy	Uwagi Zjednoczenia
1	2	3	4	5	6	7	8	9



## PRELIMINARZ JEDNOSTKOWY WYDATKÓW

Nazwa kursu .....

Stopień kursu .....

Pozycja planu rocznego .....

Sporządzony przez .....

1. Nazwa zadania planowego	Wskaźnik budżetowy	Norma ogólna w zł
2. Nazwa jednostek miar		

Adnotacja władzy zatwierdzającej:

Zatwierdzono w sumie zł .....

słownie złotych .....

Data

Podpis i pieczęć

Uwagi:

Para- graf	Nazwa	Zgłoszono	Zatwierdzono
3.	<i>Osobowy fundusz płac</i>		
	Płace wykładowców	.....	.....
	Płace kierownika kursu	.....	.....
	Płace sekretarza kursu	.....	.....
	Płace komisji egzaminacyjnej	.....	.....
7.	<i>Podróże służbowe</i>	.....	.....
	Podróże służbowe wykładowców obcych jednostek	.....	.....
	Diety	.....	.....
	Noclegi	.....	.....
8.	<i>Wydatki administracyjno- gospodarcze</i>	.....	.....
10.	<i>Pomoce szkolne</i>		

słownie złotych .....

*Szczegółowe objaśnienia i kalkulacje.*





## SPRAWOZDANIE Z ZAKOŃCZENIA KURSU

Lp.	Nazwa zakładu	Nr ewid.	Specjalizacja	Sto- pień kur- su	Ilość godzin		Czas trwania kursu	Ilość absol- wentów	w tym kobiet	Koszt jednost- kowy szkolenia
					prak- tycz- nych	teore- tycz- nych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Kierownik Kursu

.....

Nr Ewid. Kursu .....

Protokół egzaminu końcowego i ustalenia końcowych ocen kursu .....

**Skład Komisji Egzaminacyjnej**

Przewodniczący .....

Nr i data zatwierdzenia kursu .....

Członkowie: .....

Kurs organizowany przez: .....

.....

Data rozpocz. kursu .....

.....

.....

Data zakończ. kursu .....

Nazwisko i imię kierownika kursu

.....


**Członkowie Komisji Egzaminacyjnej**

**Kierownik Kursu**

**Przewodniczący Komisji**

.....

.....

## LISTA WYPŁAT DLA PRACOWNIKÓW KURSU NR EW. ....

Lp.	Nazwisko i imię	Ilość godzin						Razem prakt. i teoret. zł	Egza- miny	Kierow- nik kursu	Razem zł	
		Praktycznych			Teoretycznych							
		Ilość	Stawka	Razem	Ilość	Stawka	Razem					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	



## ZARZĄDZENIE Nr 17

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe  
z dnia 7 kwietnia 1967 r.

w sprawie trybu powoływania państwowych komisji egzaminacyjnych i zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych.

Na podstawie § 26 Zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 1 lipca 1966 r. oraz zarządzenia Nr 27/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11 lutego 1967 r. w sprawie zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych w określonym zawodzie, zarządzam co następuje:

### § 1

- 1) Powołuję Państwowe Komisje Egzaminacyjne zwane dalej Komisjami przy:
  - Zasadniczej Szkole Włókienniczej dla Pracujących ZPW im. Stanisława Bularza w Bielsku-Białej dla zakładów okręgu bielskiego oraz Skoczowa,
  - Zasadniczej Szkole Włókienniczej dla Pracujących ZPW „Polska Wełna” w Zielonej Górze dla tego Zakładu oraz dla Żagańskich i Żarskich ZPW,
  - Zasadniczej Szkole Włókienniczej dla Pracujących Lubskich ZPW w Lubsku,
  - Zasadniczej Szkole Włókienniczej dla Pracujących Zawidowskich ZPW w Zawidowie,
  - Zasadniczej Szkole Włókienniczej dla Pracujących ZPW im. I Dyw. Kościuczkowskiej w Kętach.
- 2) Kompetencje w zakresie przyznawania tytułów kwalifikacyjnych w Świdnickich ZPW w Świdnicy pozostawia się KOS Wrocławskiego we Wrocławiu oraz Rakszawskich ZPW KOS Rzeszowskiego w Rzeszowie.
- 3) Państwowe Komisje Egzaminacyjne powołane przez kuratora okręgów szkolnych przy podległych Zjednoczeniu przedsiębiorstwach wykazanych w § 1 pkt 1 prowadzą nadal swoją działalność do czasu załatwienia spraw związanych z wydaniem tytułów kwalifikacyjnych pracownikom, których dokumenty zostały złożone w kuratoriach.

### § 2

- 1) Na przewodniczących Komisji powołuję dyrektora lub jego zastępcę przedsiębiorstwa, z którego pracownicy ubiegać się będą o tytuł kwalifikacyjny na podstawie egzaminu lub bez egzaminu.
- 2) Na zastępcę przewodniczącego komisji powołuję dyrektora szkoły przyzakładowej, przy której powołana została komisja.
- 3) Sekretarzem komisji powinien być starszy referent szkolenia zawodowego przedsiębiorstwa, z którego pracownicy ubiegać się będą o tytuł kwalifikacyjny na podstawie egzaminu lub bez egzaminu.
- 4) Każdorazowy skład komisji zatwierdza Zjednoczenie na wniosek przewodniczącego komisji — wg zasad określonych w § 9 zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 1 lipca 1966 r. na formularzu stanowiącym załącznik do Instrukcji MPL z dnia 30. III. 1961 r. (Zbiór przepisów w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych str. 240).

### § 3

Do zadań Komisji należy przyznawanie tytułów robotnika wykwalifikowanego oraz dyplomów mistrza w określonym zawodzie na podstawie egzaminów i weryfikacji dokumentów pracownikom przedsiębiorstw dla których została powołana.

### § 4

- 1) Komisja może przyznawać tytuły kwalifikacyjne w zawodach których wykaz stanowi załącznik Nr 1 i Nr 2 do Zarządzenia Nr 48/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 25 marca 1961 r. w sprawie określenia zawodów, w których mogą być przyznawane robotnikom tytuły kwalifikacyjne oraz stażu pracy, i kwalifikacji wymaganych do uzyskania tych tytułów. Wymagania kwalifikacyjne określa załącznik Nr 3 i Nr 4 tegoż zarządzenia.
- 2) Tytuły kwalifikacyjne w zawodach nie wymienionych w załączniku do Zarządzenia Nr 48/61 Ministra Przemysłu Lekkiego, przyznaje Komisja na podstawie wykazów zawodowych i wymagań kwalifikacyjnych wydanych przez inne resorty.

### § 5

Zasady przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych i mistrzom dyplomów mistrza w zawodzie regulamin przeprowadzenia egzaminów określają przepisy cytowanego na wstępie zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 1 lipca 1966 r.

### § 6

Przewodniczący komisji każdorazowo może dokooptować do składu komisji specjalistów i rzeczoznawców reprezentujących odpowiednią dziedzinę wiedzy.

### § 7

Wynagrodzenia za udział w pracach komisji określa okólnik Nr 14 Ministra Oświaty z dnia 25 sierpnia 1966 r. (Nr Ki-176/66 w sprawie wynagradzania osób przyznających robotnikom tytuły kwalifikacyjne w określonym zawodzie.

W związku z postanowieniami w/w okólnika ustala się, co następuje:

- 1) Osobom zatrudnionym przy przyznawaniu robotnikom tytułów kwalifikacyjnych w określonym zawodzie przysługuje z tego tytułu wynagrodzenie:
  - a) przewodniczący zespołu — 15 zł od każdego egzaminu, za przygotowanie, uczestniczenie i czuwanie nad prawidłowym przebiegiem całości egzaminu (praktycznego i teoretycznego),
  - b) członek zespołu — 10 zł od całości egzaminu teoretycznego jednego egzaminowanego,
  - c) sekretarz komisji — 4 zł od każdego egzaminowanego.
- 2) za udział w pracach zespołu egzaminacyjnego przyznającego tytuł mistrza:
  - a) przewodniczący zespołu — 20,— zł za całość egzaminu praktycznego i teoretycznego,
  - b) członek zespołu — 15,— zł za całość egzaminu teoretycznego jednego egzaminowanego,
  - c) sekretarz komisji — 4,— zł od każdego egzaminowanego.
- 3) za udział w pracach zespołu przyznającego tytuły kwalifikacyjne bez egzaminu:
  - a) przewodniczący zespołu — 5,— zł od każdej osoby otrzymującej tytuł kwalifikacyjny,

- b) członek zespołu — 3,— zł od każdej osoby otrzymującej tytuł kwalifikacyjny,
- c) sekretarz komisji — 3,— zł od każdej osoby otrzymującej tytuł kwalifikacyjny.
- 4) Członek zespołu przeprowadzającego egzamin teoretyczny na tytuły kwalifikacyjne otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 5,— zł za sprawdzenie i ocenę każdej pracy pisemnej.  
Wynagrodzenie za sprawdzenie pracy pisemnej może być wypłacone tylko jednemu członkowi zespołu.  
Za dyżury pełnione podczas egzaminów pisemnych nie przysługuje odrębne wynagrodzenie.
- 5) Członek zespołu egzaminacyjnego nadzorujący przebieg egzaminu praktycznego otrzymuje niezależnie od wynagrodzenia za egzamin teoretyczny 10,— zł dziennie od każdego egzaminowanego z tym, że wynagrodzenie to w sumie za 1 dzień nie może przekraczać 100,— zł dziennie.  
Jeżeli egzamin praktyczny przeprowadzony jest w jednym pomieszczeniu, wynagrodzenie za nadzór nad wszystkimi zdającymi ten egzamin może być wypłacane tylko jednemu członkowi zespołu.  
Nie można pobierać wynagrodzenia za udział w pracach 2 lub więcej zespołów działających w tym samym czasie.
- 6) Osoby wchodzące w skład zespołów egzaminacyjnych oraz zespołów przyznających tytuły kwalifikacyjne bez egzaminu zamieszkałe poza miejscem działania zespołu, otrzymują zwrot kosztów podróży i diet według zasad przewidzianych w przepisach prawnych dla pracowników państwowych.
- 7) Zakres obowiązków sekretarza komisji przyznającej tytuły kwalifikacyjne określa załącznik do niniejszego zarządzenia.

#### § 8

- 1) Wydatki związane z działalnością państwowej komisji egzaminacyjnej pokrywane są przez przedsiębiorstwo, dla którego komisja została powołana, w ramach otrzymywanych wpływów z tytułu opłat egzaminacyjnych i odpłatności za wydanie dyplomów (świadectw) bez egzaminu ze środków finansowych przewidzianych w planie przedsiębiorstwa na finansowanie komisji.
- 2) Celem zabezpieczenia potrzeb w zakresie bezosobowego funduszu płac przedsiębiorstwa wraz z wnioskami o powołanie komisji prześlą do Zjednoczenia preliminarz wydatków komisji w rozbiciu na wydatki osobowe i rzeczowe.
- 3) Wpływy z tytułu opłat egzaminacyjnych i za wydanie dyplomów (świadectw) bez egzaminów, traktowane jako dochody, winne być przelewane na rachunek bankowy przedsiębiorstwa finansującego komisję.

#### § 9

- 1) Kandydaci ubiegający się o tytuł robotnika wykwalifikowanego opłacają za egzamin 120,— zł a ubiegający się o tytuł mistrza w zawodzie 180,— zł.  
Opłata za wydanie świadectwa (dyplomu) bez egzaminu wynosi 30,— zł.
- 2) Opłatę, o której mowa w pkt 1 uiszcza ubiegający się o tytuł kwalifikacyjny w kasie przedsiębiorstwa, po dopuszczeniu go do egzaminu.
- 3) Wniesione opłaty podlegają zwrotowi w przypadku, jeśli kandydat zrezygnował z egzaminu lub z wydania dyplomu (świadectwa) bez egzaminu.
- 4) W uzasadnionych wypadkach przedsiębiorstwa mogą wystąpić z wnioskiem o częściowe lub całkowite zwolnienie kandydata od opłat egzaminacyjnych. Przy ustaleniu tych warunków należy brać pod uwagę sytuację materialną i rodzinną oraz staż pracy i wywiązywanie się kandydata z obowiązków.  
Wniosek winien być podpisany przez przewodniczącego rady zakładowej i dyrektora zakładu.



Zwolnienie z opłat kandydatów ubiegających się o tytuł kwalifikacyjny nie może spowodować trudności w finansowaniu komisji.

#### § 10

- 1) Działalność komisji określa Regulamin Egzaminu stanowiący załącznik Nr 1 do Zarządzenia Ministra Oświaty z dnia 1 lipca 1966 r.
- 2) Dokumentację swej działalności prowadzi komisja na obowiązujących wzorach.  
Druki wzorów o których mowa w pkt 2 wydane będą komisjom przez Zjednoczenie.  
Świadectwa i dyplomy kwalifikacyjne są drukami ścisłego zarachowania. Ewidencję druków ścisłego zarachowania prowadzi się w książce druków ścisłego zarachowania.  
Przedsięwzięcia zabezpieczą właściwe warunki przechowywania księgi druków wraz z dowodami pod zamknięciem i wyznaczą odpowiedzialnego pracownika do jej prowadzenia.
- 3) Do prowadzenia księgi druków ścisłego zarachowania w Zjednoczeniu zobowiązuje się Wydział Administracyjno-Gospodarczy.

#### § 11

- 1) Świadectwa i dyplomy kwalifikacyjne wydawane przez komisje powołane dla przedsiębiorstw przy szkołach przyzakładowych opatruje się dużą pieczęcią okrągłą tej szkoły.  
W tym celu komisje zobowiązane są do prowadzenia rejestru ostemplowanych pieczęcią szkoły świadectw i dyplomów.

#### § 12

- 1) W ciągu 7 dni od zakończenia wszystkich czynności egzaminacyjnych względnie sesji przyznającej tytuły bez egzaminu przewodniczący komisji prześle do Zjednoczenia sprawozdanie z działalności Komisji na obowiązujących wzorach wraz z całą dokumentacją.
- 2) Zobowiązuję Wydział Kadr i Szkolenia Zawodowego do przechowywania dokumentacji działalności komisji i prowadzenia rejestru wydanych świadectw i dyplomów kwalifikacyjnych oraz składania rocznych sprawozdań do MPL z działalności powołanych komisji na wzorach ustalonych przez Ministerstwo Oświaty.
- 3) Zobowiązuję Wydział Administracyjno-Gospodarczy do zabezpieczenia właściwych warunków archiwowania złożonych przez komisję dokumentacji, zaliczonych do grupy „A”.

#### § 13

Wszystkie inne sprawy związane z działalnością komisji nie uregulowane niniejszym zarządzeniem, należy rozstrzygać na podstawie przepisów zarządzeń Ministra Oświaty.

#### § 14

Wykonanie zarządzenia powierzam Naczelnikowi Wydziału Kadr i Szkolenia Zawodowego, Naczelnikowi Wydziału Administracyjno-Gospodarczego, Naczeln-

nym Dyrektorom przedsiębiorstw, Dyrektorom szkół przyzakładowych oraz przewodniczącym Państwowych Komisji Egzaminacyjnych.

## § 15

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik do Zarządzenia Nr 17/67  
Naczelnego Dyrektora ZPW-Południe  
z dnia 7 kwietnia 1967 r.

### INSTRUKCJA

w sprawie trybu powoływania państwowych komisji egzaminacyjnych i zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych.

## § 1

### I. Cel i zadanie związane z przyznawaniem tytułów kwalifikacyjnych.

1. W celu zapewnienia wykwalifikowanym pracownikom możliwości uzyskania tytułów kwalifikacyjnych stwierdzających poziom posiadanych kwalifikacji zawodowych, przedsiębiorstwa zobowiązane są do przygotowania akcji zmierzającej do sprawnego przebiegu przyznawania tytułów kwalifikacyjnych.

Przed wszystkim należy:

Zapoznać się szczegółowo z przepisami zawartymi w:

- Uchwale nr 367 Rady Ministrów z dnia 21. 8. 1959 r. w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych (Mon. Polski nr 76 poz. 402),
- Zbiorze przepisów MPL Biuro Kadr — Wydział Szkolenia Zawodowego w tej samej sprawie z roku 1961.
- Zarządzeniu Ministra Oświaty z dnia 1 lipca 1966 oraz Zarządzeniu Ministra Oświaty i Szolnictwa Wyższego z dnia 19 sierpnia 1967 w sprawie zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych.
- Zarządzeniu nr 27/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11 lutego 1967 w sprawie zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych.
- Zarządzeniu nr 17 Naczelnego Dyrektora ZPW-Południe z dnia 7 kwietnia 1967 r. w sprawie trybu powoływania państwowych komisji organizacyjnych i zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych.

## § 2

### II. Zasady powoływania Państwowych Komisji Egzaminacyjnych.

1. Podstawą do działalności w zakresie przyznawania tytułów kwalifikacyjnych jest ustalenie składu powołanej przez Zjednoczenie w Zarządzeniu nr 17 § 1 z dnia 7 kwietnia 1967 r. Państwowej Komisji Egzaminacyjnej. Skład Państwowej Komisji Egzaminacyjnej ustala Przewodniczący, którego funkcję pełni Dyrektor przedsiębiorstwa lub upoważniony przez niego na piśmie jeden z jego zastępców.

2. Do składu komisji winni wejść:

Przewodniczący — Dyrektor Zakładu lub jego zastępca

Z-ca Przewodniczącego — Dyrektor Szkoły  
Sekretarz — insp. szkolenia zawodowego  
Członek — egzaminujący przedmioty zawodowe  
Członek — egzaminujący przedmioty ogólne  
Przedstawiciel Związków Zawodowych  
Przedstawiciel Zjednoczenia.

3. Członkami Komisji powinny być osoby posiadające wyższe lub średnie wykształcenie techniczne i co najmniej 3-letnią praktykę zawodową.
4. Skład Komisji należy przesłać do Zjednoczenia w terminie 30 dni przed egzaminem na formularzu podanym w Zbiorze Przepisów MPL z 1961 roku (strona 240).
5. Członkami Państwowych Komisji Egzaminacyjnych nie mogą być osoby, które były wykładowcami na kursach przygotowujących do egzaminów kwalifikacyjnych.

### § 3

#### III. Tryb i zasady przygotowania egzaminu.

1. Państwowa Komisja Egzaminacyjna w zatwierdzonym składzie winna zapoznać się dokładnie z regulaminem egzaminów, składnikami dokumentacji osobowej oraz egzaminacyjnej pracowników ubiegających się o tytuł kwalifikacyjny.
2. W skład dokumentacji osobowej wchodzi:
  - podanie o dopuszczenie do egzaminu na tytuł wykwalifikowanego robotnika — mistrza w zawodzie (wg ustalonego wzoru)
  - podanie o przyznanie bez egzaminu tytułu wykwalifikowanego robotnika — mistrza w zawodzie (wg ustalonego wzoru),
  - życiorys,
  - świadectwo szkolne oraz jego uwierzytelniony odpis
  - zaświadczenie o odbyciu stażu pracy w zawodzie w którym ubiega się o tytuł kwalifikacyjny,
  - zaświadczenie o odbyciu nauki zawodu i wstępnego stażu pracy w zawodzie w którym ubiega się o tytuł kwalifikacyjny (dla pracowników ubiegających się o tytuł bez egzaminu),
  - wyciąg z metryki urodzenia lub odpis dowodu osobistego,
  - 2 zdjęcia (37 × 52 mm)
  - dowód wpłaty taksy egzaminacyjnej.
3. Za skompletowanie powyższej dokumentacji pod względem prawnym i formalnym odpowiedzialny jest dział kadr i szkolenia zawodowego oraz sekretarz Komisji.
4. Sekretarz Komisji zobowiązany jest skompletowane dokumenty przedłożyć przewodniczącemu który w tym celu winien w terminie 21 dni przed egzaminem zwołać zebranie Komisji, na którym należy dokonać rozpatrzenia i ewentualnego zatwierdzenia dokumentów oraz dopuszczenia kandydatów do egzaminów.
5. Z odbytego posiedzenia Państw. Kom. Egzam. sekretarz sporządza sprawozdanie, które jest podstawą do zaprowadzenia dokumentacji egzaminacyjnej. Sprawozdanie z odbytego posiedzenia wraz z zatwierdzonymi dokumentami należy doręczyć do Zjednoczenia, które w oparciu o ilość dokumentów wyda druki związane z przeprowadzeniem egzaminów lub z przyznaniem tytułu kwalifikacyjnego bez egzaminów.
6. W terminie 14 dni przed egzaminem przewodniczący zwołuje zebranie Komisji na którym winien omówić regulamin oraz ustalić tryb i organizację egzaminów.  
W szczególności należy:
  - ustalić tematy i organizację egzaminu praktycznego, pisemnego i ustnego,



- wyznaczyć osoby odpowiedzialne za przygotowanie egzaminu praktycznego (dokumentacja, miejsce pracy, wyposażenie i surowce),
- wyznaczyć osoby nadzorujące przebieg egzaminu praktycznego,
- wyznaczyć osoby odpowiedzialne za przygotowanie i nadzór nad egzaminem pisemnym,
- wyznaczyć osoby odpowiedzialne za przygotowanie tematów do egzaminów ustnych,
- ustalić dokładny termin poszczególnych egzaminów.

Tematy wraz z podaniem terminu egzaminów należy przesłać do Zjednoczenia.

Powiadomienie Zjednoczenia jak również członków komisji o terminie egzaminów nie może nastąpić później niż 7 dni przed ich rozpoczęciem.

7. Przed rozpoczęciem egzaminu przewodniczący zespołu egzaminacyjnego lub upoważniony przez niego członek zespołu powinien stwierdzić tożsamość kandydatów (na podstawie dowodu osobistego) oraz poinformować kandydatów o sposobie prowadzenia egzaminu, składzie osobowym zespołu egzaminacyjnego i uprawnieniach kandydatów.

#### § 4

#### IV. Przebieg egzaminów.

1. Egzamin składa się z dwóch części: egzaminu praktycznego i egzaminu teoretycznego.
2. Egzamin dla osób ubiegających się o tytuł kwalifikacyjny polega na samodzielnym wykonaniu zadania lub przedmiotu wyznaczonego przez zespół egzaminacyjny.  
Temat egzaminu praktycznego ustala przewodniczący zespołu organizacyjnego.  
Temat wpisuje się do „karty egzaminu praktycznego”.
3. Egzamin praktyczny nie może trwać dłużej niż 16 godzin w ciągu dwóch kolejnych dni, dla kandydatów ubiegających się o dyplom mistrza nie dłużej niż 24 godziny w ciągu 3 kolejnych dni.
4. Przebieg egzaminu praktycznego nadzoruje członek zespołu wyznaczony przez przewodniczącego zespołu, który powinien nadzorować od 10—15 egzaminowanych w zależności od wykonywanego zadania.  
Osoba nadzorująca egzamin praktyczny zamieszcza w „karcie egzaminu praktycznego” uwagi dotyczące umiejętności w zakresie zleconego egzaminowaniem zadania.
5. Po zakończeniu egzaminu praktycznego przewodniczący zwołuje zebranie na którym należy dokonać oceny wykonywanych prac oraz zatwierdzić listę kandydatów dopuszczonych do egzaminu teoretycznego. Z odbytego posiedzenia sekretarz Komisji sporządza protokół. Podstawą dopuszczenia do egzaminu teoretycznego jest co najmniej ocena dostateczna.
6. Egzamin teoretyczny składa się z egzaminu pisemnego i ustnego.  
Temat egzaminu pisemnego ustala przewodniczący zespołu.
7. Egzamin pisemny osoby ubiegającej się o tytuł robotnika wykwalifikowanego nie powinien trwać dłużej niż 2 godziny, a osoby ubiegającej się o tytuł mistrza nie dłużej niż 3 godziny.
8. Prace pisemne sprawdza i ocenia wyznaczony przez przewodniczącego członek zespołu egzaminacyjnego. Ocenę zatwierdza przewodniczący zespołu egzaminacyjnego.  
Ocena niedostateczna nie eliminuje kandydata od udziału w dalszej części egzaminu.
9. Egzamin ustny przeprowadza zespół egzaminacyjny w pełnym składzie oddzielnie dla każdego kandydata. Egzaminowany odpowiada wobec wszystkich członków zespołu.

Przed egzaminem ustnym należy ustalić podział tematów według zagadnień między poszczególnych członków zespołu egzaminacyjnego, którzy kolejno będą zadawali pytania. Pytania powinny być w zasadzie przygotowane na kartkach, które egzaminowany losuje.

10. Egzamin ustny osoby ubiegającej się o tytuł robotnika wykwalifikowanego nie powinien trwać dłużej niż 2 godziny, a osoby ubiegającej się o dyplom mistrza nie dłużej niż 3 godziny.
11. Zdający otrzymuje z egzaminu ustnego jedną ocenę. Ostateczną ocenę z egzaminu teoretycznego ustala zespół egzaminacyjny na podstawie wyników egzaminu pisemnego i ustnego. Warunkiem złożenia egzaminu z wynikiem pomyślnym jest uzyskanie przez zdającego oceny co najmniej dostatecznej z egzaminu praktycznego i teoretycznego. Ostateczne wyniki egzaminu i uchwały zespołu egzaminacyjnego przewodniczący zespołu ogłasza egzaminowanym bezpośrednio po zakończeniu egzaminu. Prace Komisji są tajne.

#### V. Prace związane z zakończeniem egzaminu.

1. Wyniki egzaminu praktycznego i teoretycznego oraz wynik ostateczny wpisuje się do protokołu z przebiegu egzaminu. Do protokołu należy dołączyć karty egzaminu praktycznego. Po zakończeniu wszystkich czynności sesji egzaminacyjnej przewodniczący Komisji sporządza sprawozdanie z działalności komisji.
2. W ciągu 7 dni od zakończenia egzaminu sekretarz Komisji zobowiązany jest doręczyć do Zjednoczenia pełną dokumentację osobową i egzaminacyjną pracowników egzaminowanych.
3. W skład dokumentacji egzaminacyjnej wchodzi:
  - protokół z zebrania Komisji o dopuszczeniu pracowników do egzaminu,
  - protokół z zebrania na którym zatwierdzono tematy, termin i organizację egzaminów,
  - karta egzaminu praktycznego,
  - protokół oceny zajęć praktycznych z dopuszczenia do egzaminu teoretycznego.
  - prace pisemne egzaminowanych.
  - protokół Państwowej Komisji Egzaminacyjnej w sprawie przyznania na podstawie egzaminu tytułu robotnika wykwalifikowanego — mistrza w zawodzie,
  - Sprawozdanie przewodniczącego z działalności Komisji.
4. Odnośnie przyznawania osobom tytułów kwalifikacyjnych bez egzaminów to wraz z dokumentacją osobową należy przesłać jedynie:
  - protokół Państwowej Komisji Egzaminacyjnej w sprawie przyznania bez egzaminu tytułu robotnika wykwalifikowanego mistrza w zawodzie,
  - sprawozdanie z zebrania Państwowej Komisji Egzaminacyjnej na którym dokonano weryfikacji i zatwierdzenia dokumentów osób ubiegających się o tytuł kwalifikacyjny bez egzaminu.
5. W oparciu o doręczoną ilość dokumentów Zjednoczenie wyda świadectwa lub dyplomy, które zostaną zarejestrowane w rejestrze wg ustalonego numeru na świadectwie-dyplomie. Analogiczna numeracja naniesiona zostanie na dokumentacji pracowników ubiegających się o tytuł kwalifikacyjny. Z uwagi na traktowanie świadectw i dyplomów jako druków ścisłego zarachowania, odbiór ich musi być dokonany osobiście przez sekretarza Komisji, który jest odpowiedzialny za ich właściwe wypełnienie, ostemplowanie okrągłą pieczęcią szkoły i za zarejestrowanie ich w rejestrze

szkoły i w ewidencji prowadzonej w dziale kadr i szkolenia zawodowego w zakładzie.

6. Wręczenie świadectw i dyplomów należy dokonywać na uroczystych zebraniach.

Po stwierdzeniu przez pracownika odbioru świadectwa — dyplomu na protokole, protokół ten należy przesać do Zjednoczenia.

Pełna dokumentacja osobowa i egzaminacyjna przechowywana będzie w archiwum Zjednoczenia.

#### *VI. Tryb i zasady finansowania zagadnień związanych z przyjmowaniem tytułów kwalifikacyjnych.*

1. Działalność Komisji opłacana jest ze środków przedsiębiorstwa powstałych z dokonanych wpłat pracowników egzaminowanych lub ubiegających się o tytuł bez egzaminu.
2. Pracownicy ubiegający się o tytuł kwalifikacyjny wpłacają za pokwitowaniem w kasie przedsiębiorstwa wysokość taksy egzaminacyjnej podanej w § 9 pkt 1 i 2.  
Wpłacone kwoty należy przekazać na konto bankowe przedsiębiorstwa.
3. Z kwot opłaconych przez pracowników ubiegających się o tytuł kwalifikacyjny należy pokrywać:
  - koszty osobowe
  - koszty rzeczowe jak (druki, świadectwa i dyplomy).
4. Celem posiadania na bieżąco dokładnego rozeznania o stanie finansowym związanym z przyznawaniem tytułów kwalifikacyjnych, dział kadr i szkolenia zawodowego zaprowadzą książkę wpływów i rozchodów.
5. Finansowanie komisji może być dokonywane wyłącznie w oparciu o zatwierdzony przez Zjednoczenie na ten cel fundusz bezosobowy.
6. Za prawidłowe pod względem prawno-formalnym finansowanie Komisji odpowiedzialny jest kierownik działu Kadr i Szkolenia Zawodowego.

### ZARZĄDZENIE NR 40/68

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 25 marca 1968 roku.*

w sprawie *zasad wynagradzania uczniów młodocianych i pełnoletnich w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, przygotowania zawodowego oraz w okresie wstępnego stażu pracy absolwentów zasadniczych szkół przyzakładowych, zasadniczych oraz średnich szkół zawodowych i ogólnokształcących.*

W związku z postanowieniami:

— § 13 uchwały Nr 86/67 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 5. 5. 1967 r. oraz

— § 13 Zarządzenia Nr 47/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11. 5. 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, w porozumieniu z Komitetem Pracy i Płac oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego ustala się następujące zasady wynagradzania uczniów młodocianych i pełnoletnich w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, przygotowania zawodowego oraz w okresie wstępnego stażu pracy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i ogólnokształcących.



## § 1

1. Uczniom młodocianym w okresie nauki zawodu i pełnoletnim kontynuującym naukę zawodu na zasadach obowiązujących uczniów młodocianych przysługuje:
  - w pierwszym roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 150 zł,
  - w drugim roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 320 zł,
  - w trzecim roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 600 zł,
2. Uczniom w trzecim roku nauki zawodu — wynagradzanym według czasowego systemu płac — może być przyznana premia w wysokości do 25<sup>0</sup>/<sub>0</sub> wynagrodzenia podstawowego wyłącznie za konkretne osiągnięcia zarówno w praktycznej, jak i teoretycznej nauce zawodu.
3. Regulamin premiowania opracują przedsiębiorstwa wspólnie z dyrekcjami zainteresowanych szkół w oparciu o Zarządzenie Nr 238/64 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 27 listopada 1964 r. w sprawie zasad premiowania uczniów w trzecim roku nauki zawodu.
4. Uczniowi przysługuje z dniem 1 września prawo do wyższej uczniowskiej stawki płac przewidzianej w następnym wyższym roku nauki po zaliczeniu poprzedniego roku praktycznej nauki zawodu łącznie z uzyskaniem promocji do następnej klasy w szkole.
5. Młodocianym w okresie przyuczenia do określonej pracy przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości 150 zł.
6. Za opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę pracy lub nauki w szkole zaliczonej do godzin pracy potrąca się młodocianym w wieku do 16 lat 1/160 a młodocianym w wieku powyżej 16 lat 1/200 części miesięcznego wynagrodzenia.

## § 2

1. Pracownikom młodocianym (do 18 lat) przysługuje w okresie odbywania wstępnego stażu pracy:
  - po przyuczeniu do określonej pracy — wynagrodzenie godzinowe w wysokości 3 zł/godz.
  - po nauce zawodu i ukończeniu zasadniczej szkoły przyzakładowej oraz po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej dla młodzieży niepracującej, kształcącej dla potrzeb przemysłu lekkiego — wynagrodzenie godzinowe w wysokości 4,40 zł/godz.
2. Pracownikom wymienionym w pkt 1 i wynagradzanym wg czasowego systemu płac może być przyznana premia za jakościowe wyniki w pracy w wysokości do 25<sup>0</sup>/<sub>0</sub> miesięcznego wynagrodzenia podstawowego.

## § 3

1. Pracownikom pełnoletnim (powyżej 18 lat) przysługuje:
  - a) w okresie odbywania przygotowania zawodowego poprzedzającego wstępny staż pracy wynagrodzenie godzinowe w wysokości 4,40 zł/godz.
  - b) w okresie wstępnego stażu pracy wynagrodzenie godzinowe w wysokości 5,00 zł/godz.
2. Pracownikom w okresie odbywania wstępnego stażu pracy wynagradzanym według czasowego systemu płac — może być przyznana premia za jakościowe osiągnięcia w pracy w wysokości do 25<sup>0</sup>/<sub>0</sub> miesięcznego wynagrodzenia podstawowego.

## § 4

1. Pracownicy młodociani (absolwenci szkół) którzy ukończyli 16 lat oraz peł-

- noletni w okresie wstępnego stażu pracy po nauce zawodu lub po przygotowaniu zawodowym na wniosek bezpośredniego przełożonego i po sprawdzeniu ich kwalifikacji przez zakładową komisję kwalifikacyjną mogą być zatrudnieni w akordzie pod warunkiem wykonywania programu wstępnego stażu pracy oraz nie pogorszenia jakościowych osiągnięć w pracy.
2. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu nadwyżki akordowej wypłacane pracownikom, o których mowa w pkt 1 i za pracę w akordzie indywidualnym w okresie wstępnego stażu pracy nie może przekroczyć 30% stawki akordowej.
  3. W razie nieosiągnięcia wymaganej jakości wykonywanej pracy pracownik wymieniony w pkt 1 traci prawo do wynagrodzenia dodatkowego (pkt 2) w całości lub w części.

#### § 5

Zatrudnienie młodocianych (powyżej 16 lat) w akordzie w okresie wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy jest dopuszczalne tylko w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu nadwyżki akordowej oblicza się wg zasad określonych w § 4 pkt 2.

#### § 6

Przepisy §§ 2—4 stosuje się również do pracowników przewidzianych na stanowiska pracowników umysłowych odbywających przygotowanie zawodowe na stanowiskach robotniczych.

#### § 7

Dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie opinii zakładowej komisji kwalifikacyjnej wydanej w oparciu o przeprowadzony egzamin może zwolnić od obowiązku odbywania wstępnego stażu pracy pracownika, który ukończył szkołę przyzakładową i naukę zawodu w zakładzie pracy na podstawie przepisów Uchwały Nr 364 Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. (MP z dnia 17 października 1958 r. Nr 76, poz. 453) i osiągnął pełnoletność, lub który przed ukończeniem wstępnego stażu pracy po nauce zawodu w zakładzie pracy osiągnął pełnoletność tj. ukończył 18 lat.

#### § 8

Młodociani w wieku powyżej 16 lat, którzy ukończyli naukę zawodu lub zostali przyuczeni do określonej pracy i odbywali wstępny staż pracy oraz pracownicy pełnoletni, którzy zostali zwolnieni od obowiązku odbycia wstępnego stażu pracy (§ 7) otrzymują wynagrodzenie wg wykonywanej pracy na równi z robotnikami produkcyjnymi.

#### § 9

1. Absolwentom średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w czasie odbywania wstępnego stażu pracy na stanowiskach robotniczych przysługuje wynagrodzenie według kategorii zaszeregowania 2a, tj 6,00 zł/godz.
2. Absolwentom wymienionym w pkt 1 w okresie odbywania stażu pracy na stanowisku robotniczym, może być przyznana premia uznaniowa za jakościowe osiągnięcia w pracy w wysokości do 25% wynagrodzenia podstawowego.

Łączny zarobek absolwenta nie może być wyższy, niż najniższe wynagrodzenie zasadnicze przysługujące na stanowisku, na które jest przewidziany po odbyciu wstępnego stażu pracy.

3. W czasie odbywania wstępnego stażu pracy na stanowiskach pracowników umysłowych absolwentom wymienionym w pkt 1 przysługuje najniższe wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla danego stanowiska, nie wyższe jednak od najniższego wynagrodzenia zasadniczego na stanowisku pracownika umysłowego, na które absolwent jest przewidziany po ukończeniu wstępnego stażu pracy.

#### § 10

Zasady wynagradzania absolwentów szkół wyższych w okresie wstępnego stażu pracy reguluje zarządzenie nr 107/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1965 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół wyższych.

#### § 11

Pracownikom — uczniom młodocianym i pełnoletnim w okresie nauki lub przygotowania zawodowego oraz pracownikom — absolwentom odbywającym wstępny staż pracy przysługują wszystkie świadczenia, z których korzysta ogół pracowników zakładu pracy.

#### § 12

Tracą moc przepisy:

- §§ 14—16 zarządzenia Nr 24/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16. 2. 1959 r. w sprawie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, wstępnego stażu pracy i zatrudniania młodocianych w przedsiębiorstwach przemysłu włókienniczego, odzieżowego i skórzanego (Biuletyn MPL Nr 2 poz. 2a),
- § 6 zarządzenia Nr 155 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 października 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego.

#### § 13

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.





WYKAZ TREŚCI

Wstęp... 1  
1. Zakres i zakresy... 2  
2. Podział... 3

3. Zasady... 4  
4. Zasady... 5  
5. Zasady... 6

**CZĘŚĆ IV**  
**PRZEPISY OGÓLNE**

1. Zasady... 7  
2. Zasady... 8  
3. Zasady... 9

4. Zasady... 10  
5. Zasady... 11  
6. Zasady... 12

7. Zasady... 13  
8. Zasady... 14  
9. Zasady... 15

10. Zasady... 16  
11. Zasady... 17  
12. Zasady... 18

13. Zasady... 19  
14. Zasady... 20  
15. Zasady... 21

16. Zasady... 22  
17. Zasady... 23  
18. Zasady... 24





## PROTOKÓŁ Nr 37

podpisany w dniu 3 listopada 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o § 22 Uchwały Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy, Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1

Art. 32 Zbiorowego Układu Pracy otrzymuje nowe następujące brzmienie:

1. Normy pracy i ceny jednostkowe podawane pracownikowi pracującemu akordowo, o ile wynikają one z norm okresowych (próbnych) nie mogą ulegać zmianie z mocą wsteczną.  
Zmiana tych norm może nastąpić za uprzednim jednodniowym powiadomieniem pracownika.
2. Norma okresowa (próbna) nie zmieniona w ciągu trzech miesięcy, staje się normą zakładową.
3. Podawane normy pracy i ceny jednostkowe pracownikowi pracującemu akordowo o ile wynikają one z norm zakładowych lub branżowych, mogą ulegać zmianie w następujących przypadkach:
  - przy zmianie procesu technologicznego i warunków organizacyjno-technicznych,
  - racjonalizacji lub innych istotnych usprawnieniach, zmieniających warunki pracy. W tych przypadkach normy pracy powinny być zaktualizowane w takim stosunku, w jakim w związku z tym zmienił się czas faktyczny wykonania danej operacji (roboty).
4. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 3, dotyczą normy jednolitej lub branżowej, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) zobowiązany jest wstrzymać jej stosowanie i wprowadzić na okres przejściowy normę zakładową odpowiadającą zaszłym zmianom oraz zawiadomić o tym jednostkę nadrzędną z podaniem zakresu zmian zaszłych w warunkach wykonywania danej operacji (roboty), a w przypadku normy jednolitej — również jednostkę, która zatwierdziła daną normę.
5. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 3, wprowadzone zostały na wniosek pracownika lub grupy pracowników, pracownicy ci wynagradzani są na podstawie nowej normy pracy i otrzymują w okresie 6 miesięcy wykonywania danej operacji (roboty) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem wynikającym z zastosowania starej i nowej normy pracy. Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej na podstawie odrębnych przepisów z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku.
6. 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, norma ta powinna być zmieniona przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.
7. Jeżeli okoliczności wymienione w ust. 6 dotyczą normy jednolitej lub branżowej, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) zobowiązany jest zawiadomić o tym dyrektora zjednoczenia, przedstawiając równocześnie wniosek o wyrażenie zgody na stosowanie w okresie przejściowym normy zakładowej w określonej wysokości.
  8. Jeżeli norma pracy (jednolita, branżowa lub zakładowa) została błędnie podana pracownikowi w karcie pracy, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) obowiązany jest natychmiast wstrzymać jej stosowanie i wprowadzić normę właściwą.
  9. Wprowadzenie zmiany norm pracy na podstawie przepisów ust. 3, 4, 5, 6 i 7 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 wypłaty.
  10. Norma pracy zmieniona w trybie ust. 8 obowiązuje od drugiego dnia po zawiadomieniu pracownika o jej zmianie.
  11. W okresie uruchomienia i opanowywania nowej produkcji, należy stosować normy (jednolite, branżowe i zakładowe) z odpowiednimi współczynnikami uwzględniającymi różnicę pomiędzy prawidłowymi warunkami założonymi przy ustalaniu normy, a faktycznie występującymi w okresie rozruchu.
  12. Współczynniki, o których mowa w ust. 11, mogą być stosowane w okresie do 3-ch miesięcy. Jeżeli okres 3 miesięcy nie wystarcza na opanowanie nowej produkcji (technologii) dyrektor zjednoczenia może zezwolić na przedłużenie tego okresu o dalsze 3 miesiące. Zezwolenie takie dyrektor zjednoczenia wydaje na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy), zawierający harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii), opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.
  13. Zastrzeżenia zgłoszone przez pracownika lub grupę pracowników, co do słuszności zastosowania określonej zakładowej normy pracy rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.
  14. W razie braku porozumienia między dyrektorem przedsiębiorstwa (zakładu pracy), a radą zakładową, ostateczną decyzję w okresie nie dłuższym niż jeden miesiąc od daty wpłynięcia wniosku wydaje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z zarządem głównym związku zawodowego lub instancją związkową upoważnioną przez zarząd główny. Do czasu wydania ostatecznej decyzji obowiązuje dotychczasowa norma pracy.
  15. Traci moc obowiązującą dotychczasowe brzmienie art. 32 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r.
  16. Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU  
WEŁNIANEGO — POŁUDNIE  
Bielsko-Biała

EZ/285/042/128/69.

Bielsko-Biała, dnia 21. IV. 1969 r.

wg rozdzielnika

Dotyczy: obniżki współczynników wydajności na zespoły zgrzeblarskie przy przerobie partii przędzalniczych o zawartości 0% włókien wełn.

W związku z licznymi wnioskami przedsiębiorstw w sprawie obniżania współczynników wydajności na zespoły zgrzeblarskie przy przerobie partii przędzalniczych o zawartości 0% ww ze względu na:

- większą częstotliwość wyłączania zespołów zgrzeblarskich niż przy przerobie mieszanek z zawartością włókien wełnianych w celu oczyszczenia z nalotu różnych elementów zespołu narażonych na powstanie samozapłonu,
- niedopuszczanie do oczyszczania maszyn przez robotników w czasie ich ruchu,
- poprawę jakości przędzy,

Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego — Południe obniża obowiązujące branżowe współczynniki wydajności na zespoły zgrzeblarskie przy przerobie mieszanek o zawartości 0% WW o 0,04.

Równocześnie zaznacza się, że czas na wykonywanie w/w czynności przy przerobie mieszanek z zawartością włókien wełnianych uwzględniony jest w obowiązujących branżowych współczynnikach wydajności.



ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU  
WEŁNIANEGO — POŁUDNIE  
Bielsko-Biała

EZ/24/128/69.

Bielsko-Biała, dnia 9. I. 1969 r.  
wg *rozdzielnika*

Sprawa: *obowiązujących zasad przy zatwierdzaniu norm pracy.*

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego pismem z dnia 10. XII. 1968 r., znak: ZP2-015-00-1335/68 zawiadomiło Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego — Południe, że Centralna Rada Związków Zawodowych przekazała do Komitetu Pracy i Płac informacje o nieprzebrzeganiu obowiązku zatwierdzania norm pracy w porozumieniu z właściwymi organami związków zawodowych — ustalonego uchwałą nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy.

Podając powyższe proszę Obywatela Dyrektora o ściśle przestrzeganie przy zatwierdzaniu norm pracy postanowień zawartych w Uchwale Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. ze szczególnym uwzględnieniem ustaleń zawartych w §§ 6, 9 i 12 oraz wydanych przez Zjednoczenie przepisów wykonawczych w tym zakresie.

Ponadto Zjednoczenie Przem. Wełn. Południe zaleca, aby w miejsce poprzednich Zakładowych Komisji Norm Pracy powołano Zakładowe Komisje Opiniotwórcze Norm Pracy, których zadaniem będzie zaopiniowanie opracowanych przez Dział Normowania Pracy norm pracy przed ich zatwierdzeniem.

W skład Zakładowej Komisji Opiniotwórczej Norm Pracy winni wejść przedstawiciele oddziałów produkcyjnych, Działów Zatrudnienia i Płac i Działów Normowania Pracy oraz inni wg uznania przedsiębiorstwa.

TABELA TRUDNOŚCI TKANIA

Lp.	Wyszczególnienie	Obniżenie współczynnika
1	2	3
1.	Osnowa ciemna granat, brąz, czarny, z przędzy pojed.	0,01
2.	Osnowa z przędzy zgrzebnej pojedynczej o zawartości 40—100% wełny	0,01
3.	Odwrotne skręty i efekty	0,02
4.	Kontrasty	0,01
5.	Za 4 czółenka i powyżej	0,02
6.	Za wielobarwny raport wątkowania do 50 wątków	0,01
7.	Za wielobarwny raport wątkowania od 51—100 wątków	0,02
8.	Za wielobarwny raport wątkowania pow. 100 wątków	0,03
9.	Splot płótna	0,02
10.	Splot nieregularny (kombinowany)	0,02
11.	Splot podwójny	0,02
12.	Od 9 do 12 nicielnic	0,01
13.	Od 13 do 24 nicielnic	0,02

1	2	3
14.	Powyżej 24 nicielnic	0,04
15.	Wątek na kanetkach z samoprząśnic	0,01
16.	Koce w pasy robione na miarę (ręcznie)	0,04
17.	Żakardowy aparat krajkowy oraz pisanie krąjki nicielnicami	0,05
18.	Za drugi wał osnowowy	0,02
19.	Podwójny grzebień	0,02
20.	Za regulator pozytywny	0,03
21.	Dla krosien kortowych od 90 obr/min.	0,01
22.	Dla krosien typu Schoenherr pow. 100 obr/min.	0,03
23.	Dla krosien kortowych Saurer o 112—114 obr/min.	0,05
24.	Dla krosien kortowych Saurer o 115—120 obr/min.	0,06
25.	Dla krosien kortowych Saurer o 121—125 obr/min.	0,07
26.	Dla krosien kortowych Saurer pow. 125 obr/min.	0,08
27.	Dla krosien KW-4 i KW-5 przy 90 obr/min.	0,015
28.	Dla krosien KW-4 i KW-5 przy 92 obr/min.	0,02
29.	Dla krosien KW-4 i KW-5 o 94—96 obr/min.	0,03

Przykręcacze osnów oprócz płacy zasadniczej otrzymują premię za 1000 przykręconych nici w wysokości:

Przykręcanie ręczne

- przy osnowach czesankowych zł 3,60
- przy osnowach zgrzebnych (przykręcanie) zł 4,00
- przywiązywanie zł 4,40

Przykręcanie mechaniczne

- odpłatność za 1000 przykręconych nici na wiązarkach mechanicznych określają przedsiębiorstwa we własnym zakresie.

#### PROTOKÓŁ Nr 48

podpisany w dniu 29 kwietnia 1963 r. między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w Uchwale nr 106/63 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony — podpisują protokół do obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Lekkiego treści następującej:

#### § 1

Z dniem 1 kwietnia 1963 r. zwiększa się ryczałt opałowy do wysokości 50,— zł miesięcznie dla każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze ustawowego czasu pracy, tzn. będącego na pełnym etacie w przedsiębiorstwach podległych:

1. Zjednoczeniu Przemysłu Bawełnianego
2. Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ
3. Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe
4. Zjednoczeniu Przemysłu Przędzalni Czesankowych
5. Zjednoczeniu Przemysłu Tkanin Jedwabnych i Dekoracyjnych
6. Zjednoczeniu Przemysłu Dziewiarskiego i Pończoszniczego

7. Zjednoczeniu Przemysłu Odzieżowego
8. Zjednoczeniu Przemysłu Filcowego i Tkanin Technicznych
9. Zjednoczeniu Przemysłu Lniarskiego za wyjątkiem Nowosolskich Zakładów Remontu Maszyn Przemysłu Włókien Łykowych
10. Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych za wyjątkiem zakładów, w których pracownicy otrzymują deputaty węglowe w naturze, bądź ekwiwalenty pieniężne za deputaty wg odmiennych zasad
11. Centrali Zbytu Artykułów Technicznych
12. Centrali Surowców Włókienniczych i Skórzanych z wyłączeniem pracowników przyjętych do pracy byłej Centrali Skór Surowych przed dniem 31. XII. 1948 r. otrzymujących deputat skóry w naturze.

#### § 2

Pracownikom, korzystającym ze zwolnień lekarskich z tytułu chorób, urlopów macierzyńskich itp. przysługuje ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 do czasu rozwiązania umowy o pracę.

#### § 3

Pracownikom przyjętym do pracy lub zwolnionym w ciągu miesiąca ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1, należy wypłacać wg poniższych zasad:

- a) przy przyjęciu do dnia 10-go miesiąca, lub zwolnieniu po 20-tym miesiąca — w pełnej wysokości, tj. zł 50,—,
- b) przy przyjęciu po 20-tym miesiąca lub zwolnieniu przed dniem 10-tym miesiąca — ryczałt za dany miesiąc nie przysługuje.

#### § 4

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1, przysługuje proporcjonalnie do czasu pracy.

#### § 5

Ryczałt opałowy należy wliczać do podstawy wymiaru podatku od wynagrodzeń.

#### § 6

W związku z wprowadzeniem niniejszego protokołu tracą moc obowiązującą dotychczasowe akty normatywne w zakresie ryczałtu opałowego.

### Z A R Z Ą D Z E N I E Nr 35

*Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r.  
w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.*

Na podstawie § 4 Uchwały nr 301/63 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących zarządza się, co następuje:



## § 1

1. Pracownikom państwowych i spółdzielczych zakładów pracy przysługuje od dnia 1 października 1963 r. dodatek kwartalny do płac w wysokości 15 zł na kwartał, zwany dalej dodatkiem.
2. Za pracowników spółdzielczych zakładów pracy w rozumieniu zarządzenia uważa się również członków spółdzielni pracy, pozostających z tytułu tego członkostwa w stosunku pracy.
3. Uprawnienia do dodatku przysługują również funkcjonariuszom jednostek podległych Ministrowi Sprawiedliwości, pracownikom instytucji i organizacji społecznych oraz zakładów im podległych.

## § 2

1. Dodatek przysługuje pracownikom, których łączny zarobek brutto nie przekracza w danym kwartale kalendarzowym 9.000 zł.
2. Postanowienie ust. 1 stosuje się również do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, z tym, że kwota zł 9.000 ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do zmniejszonego wymiaru czasu pracy, przy czym dodatek wypłaca się w pełnej wysokości.
3. Dodatek nie przysługuje pracownikom pobierającym renty starcze, za usługę lat, inwalidzkie I i II grupy inwalidów oraz renty rodzinne.
4. Przez „łączny zarobek brutto”, o którym mowa w ust. 1, rozumie się:
  - a) wszystkie składniki płac, objęte osobowym funduszem płac,
  - b) stałe nagrody, przyznawane za uzyskane wyniki, jeśli są wliczane do podstawy wynagrodzenia za urlop,
  - c) honoraria — z wyłączeniem honorariów, wypłacanych z tytułu umowy o dzieło i prac zleconych,z tym, że wyłączenie to nie dotyczy jednostek podległych Ministrowi Kultury i Sztuki, Przewodniczącemu Komitetu d/s Radia i Telewizji, „Polskie Radio i Telewizja” oraz Prezesowi Zarządu Głównego Robotniczej Spółdzielni Wydawniczej „PRASA”.
5. W przypadkach kiedy pracownik osiągnął w danym kwartale kalendarzowym zarobek niższy od 9.000 zł na skutek nieprzepracowania pełnego kwartału, dodatek kwartalny przysługuje tylko wtedy, jeżeli zarobek brutto za dni przepracowane nie przekracza średnio kwoty 120 zł dziennie.
6. Postanowienie ust. 5. stosuje się odpowiednio do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

## § 3

1. Dodatek jest wypłacany z dołu łącznie z wypłatą ostatniego wynagrodzenia zasadniczego za trzeci miesiąc danego kwartału kalendarzowego.
2. Wszelkie wypłaty, o których mowa w § 2 ust. 4, przypadające za okresy dłuższe, niż miesiąc (np. premia kwartalna, premia bilansowa, premia z dodatkowego funduszu premiowego itp.) wlicza się do zarobku za kwartał, w którym nastąpiła wypłata.

## § 4

1. Pracownikowi pozostającym w stosunku do pracy w dwóch i więcej zakładach pracy, dodatek przysługuje tylko w przypadku, jeżeli łączny zarobek brutto we wszystkich zakładach pracy nie przekracza 9.000 zł za kwartał.
2. Pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 dodatek wypłaca wybrany przez niego zakład pracy po przedstawieniu przez pracownika zaświadczeń z po-

zostałych zakładów pracy, stwierdzających wysokość zarobku brutto wypłaconego pracownikowi z zaznaczeniem, że dodatek nie został mu wypłacony.

#### § 5

Dodatek jest wolny od opodatkowania podatkiem od wynagrodzeń.

#### § 6

Uprawnienie pracowników do dodatku wygasa począwszy od kwartału, w którym zostaje przeprowadzona regulacja płac danej grupy pracowników.

#### § 7

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 października 1963 r.

### PROTOKÓŁ Nr 23

*podpisany w dniu 14 lipca 1960 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej, i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

#### § 1

W art. 41 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. wprowadza się następujące zmiany:

1. dotychczasową treść art. 41 oznacza się jako ust. 1
2. do oznaczonego w ten sposób art. 41 dodaje się ust. 2, 3 i 4 w brzmieniu:
  - 2) Pracownicy oddelegowani do pracy w Radach Zakładowych na zasadzie art. 29 dekretu z dnia 16 stycznia 1947 r. o zmianie dekretu z dnia 6 lutego 1945 r. o utworzeniu Rad Zakładowych (Dziennik Ustaw nr 24 z dnia 11 marca 1947 r. poz. 92) otrzymują pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę.
  - 3) Przez pełne wynagrodzenie przysługujące z umowy o pracę, o którym mowa w ust. 2 należy rozumieć wynagrodzenie, jakie pracownik oddelegowany do pracy w Radzie Zakładowej otrzymywał bezpośrednio przed tym oddelegowaniem.
  - 4) Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2 i 3 oblicza się wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

#### § 2

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują, począwszy od dnia 1 lipca 1960 r.

## ZARZĄDZENIE Nr 53/64

Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 7 marca 1964 r.

W sprawie: ustanowienia „Dnia Pracownika Przemysłu Włókienniczego Odzieżowego i Skórzanego”

W wykonaniu uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 9 stycznia 1964 r. (M. P. nr 4 z dnia 14. I. 1964 r.) w sprawie ustanowienia „Dnia Pracownika Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego” w porozumieniu z Zarządem Głównym Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam, co następuje:

### § 1

„Dzień Pracownika Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego”, który zgodnie z Uchwałą Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych ustanowiony jest na pierwszą niedzielę po 15 kwietnia każdego roku, winien być uroczystie obchodzony przez załogi przedsiębiorstw i stanowić okazję do popularyzowania przodujących wyników i metod pracy oraz oceny dorobku gospodarczego przedsiębiorstw przemysłu lekkiego.

### § 2

Z okazji „Dnia Pracownika Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego” należy organizować akademie oraz uroczystości związane z oceną całorocznych wyników pracy danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw.

W związku z tym mogą być organizowane akademie w przedsiębiorstwach lub dla grupy przedsiębiorstw w danym terenie.

W przypadku organizowania akademii zbiorowych dla grupy przedsiębiorstw należy zakres i charakter uroczystości uzgodnić z danym okręgiem Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego i odpowiednią instancją partyjną.

Na akademiach tych winny być wręczane sztandary przechodnie Ministra Przemysłu Lekkiego i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zakładom pracy, które te sztandary zdobyły oraz dyplomy uznania i nagrody z tytułu:

- współzawodnictwa pracy,
- za specjalne osiągnięcia,
- za długoletnią pracę,
- i inne.

### § 3

1. Corocznie organizowana będzie centralna akademie z okazji „Dnia Pracownika Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego”, na której to akademii wręczane będą sztandary przechodnie Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych dla najlepszych zakładów z branży włókienniczej, odzieżowej i skórzanej. Na akademii tej przodujący pracownicy przemysłu będą odznaczani odznaczeniami państwowymi oraz odznakami przodowników pracy socjalistycznej.



2. Miejsce i program akademii centralnej ustalane będą corocznie.

#### § 4

Odpowiednim przygotowaniem i organizowaniem Centralnej Akademii „Dnia Pracownika Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego” zajmie się Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego oraz branżowe zjednoczenia jak i zakłady pracy w porozumieniu z okręgami Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

#### § 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

### ZARZĄDZENIE Nr 30

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 marca 1966 roku zmieniające załącznik do Zarządzenia nr 50/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1965 r. w sprawie resortowego regulaminu nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu metali oraz za sortowanie, magazynowanie, załadunek i sprzedaż żelastwa użytkowego, oczyszczanie i ocenę wartości używanych lin stalowych i fosforo-brązowych.*

Na podstawie ramowego regulaminu nagradzania z dnia 21 lutego 1965 r. zmieniającego regulamin z dnia 18. I. 1965 r. Pełnomocnika Rządu d/s Surowców Wtórnych Żelaza oraz Metali Nieżelaznych zarządza się co następuje:

#### § 1

W załączniku do Zarządzenia nr 50/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1965 r. w sprawie resortowego regulaminu nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu metali oraz za sortowanie, magazynowanie, załadunek i sprzedaż żelastwa użytkowego, oczyszczanie i ocenę wartości używanych lin stalowych i fosforo-brązowych wprowadza się następujące zmiany w części I:

1. § 3 otrzymuje nowe brzmienie następujące:

Oprócz stawek wymienionych w § 2, wprowadza się we wszystkich przedsiębiorstwach dodatkowe nagrody płatne z kwot uzyskanych ze sprzedaży złomu w wysokości:

1) zł 40,— od każdej tony złomu wydobytego z wyrobisk dołowych kopalń oraz z dna morza, rzek i jezior,

2) zł 8,— od każdej tony złomu stali w klasie AZ oraz AE1 o wymiarach  $600 \times 500 \times 300$  mm, jak również od każdej tony złomu żeliwa w klasach Z2, Z3, Z4, a od dnia 1. II. 1965 r. w klasie ZZ4, ZZ5, ZZ6, ZZ7, ZZ8, ZZ9, ZZ10, ZZ11 — wysłanego do odbiorców — konsumentów.

3) a) 2% kwot uzyskanych ze sprzedaży odpadów produkcyjnych niklowych stali stopowych (grupy B23, B24, B25, B26, B27 i B34) oraz złomu i odpadów produkcyjnych niklu klasy H1A1, H1A2, H1A3;

b) 1% kwot uzyskanych ze sprzedaży odpadów produkcyjnych pozostałych metali nieżelaznych i ich stopów oraz stali stopowych za wyjątkiem me-

tali niezelaznych oznaczonych cechami: B9A1, B13A1, B14A1, F12A1, F16A1, F13A1, F17A1, J7A1, L9A3, L16A3, M2A1;

- c) do 10% kwot uzyskanych ze sprzedaży zużytych akumulatorów zasadowych oraz żużła z topników manganowych powstających przy spawaniu łukiem krytym;
- d) do 20% kwot uzyskanych ze sprzedaży złomu węglików spiekanych.
2. 1. W § 4 ust. 1 wprowadza się dodatkowy ppkt a) o brzmieniu następującym: „Na wniosek Zakładów zatwierdzony przez Kierownictwo jednostki nadziedznej (zjednoczenie) mogą być również nagradzani kierownicy wydziałów, w których powstaje złom w drodze obróbki metali, o ile decyzja w sprawach dotyczących zbiórki, segregacji oraz ewentualnego przerobu złomu, przekazywania go do miejsca składowania — zależą bezpośrednio od Kierownika danego wydziału”.
2. W § 4 wprowadza się dodatkowy ustęp 3 o brzmieniu następującym: „Pełnomocnik Rządu d/s Surowców Wtórnych Żelaza i Metali Niezelaznych może w szczególnie uzasadnionych wypadkach, w zależności od organizacji zbiórki złomu w danym zakładzie, na wniosek Pełnomocnika Resortowego wyrazić zgodę na przyjęcie odmiennego podziału ogólnej kwoty przyznanych nagród z tym, że co najmniej 65% tej kwoty przypada dla pracowników wymienionych w punkcie 1a”.
3. 1. § 5 otrzymuje nowe brzmienie następujące:
- 1) Nagrody za jakościową zbiórkę złomu stali, żeliwa stali stopowej, metali niezelaznych i ich stopów, o których mowa w § 3 ust. 2 i 3 albo przysługują pracownikom jednostek dostarczających złom wprost do odbiorców konsumentów (rafinerie metali, huty, odlewnie), a mianowicie:
- a) robotnikom zatrudnionym bezpośrednio przy obróbce metali za prawidłowe zabezpieczenie odpadów przed pomieszczeniem, za dostarczenie ich w stanie jednorodnym do magazynów oraz pracownikom magazynów za właściwe przechowywanie odpadów i złomu metali,
- b) pracownikom umysłowym wyszczególnionym jak w § 4 ust. 1 pkt. b).
2. Pracownicy wymienieni w ustępie 1 pkt. a) powinni otrzymać nie mniej niż 80% ogólnej kwoty przyznanej na nagrody z uwzględnieniem postanowień § 4 ust. 3.
3. Podstawę do wypłacania nagród stanowi dowód (protokół) przyjęcia odpadów, w których odbiorca potwierdza, że przesyłka odpadów metali niezelaznych i stali stopowych odpowiada jakościowo wymaganiom PNH wg rodzaju „A” i atestu (cechy hutniczej), natomiast złom stali klas AZ i AZ1 oraz złomu żeliwa klas od ZZ4 do ZZ11 — wymogom PNH z uwzględnieniem dla klasy AE1 wymiarów podanych w § 3 pkt. 2.
4. Nagrody za zbiórkę złomu węglików spiekanych i zużytych akumulatorów zasadowych oraz żużła z topników manganowych, o których mowa w § 3 ust. 3 c i d, przysługują pracownikom jednostek dostarczających złom wprost do odbiorców — konsumentów bezpośrednio zatrudnionym przy zbiórce, przerobie i wysyłce tego złomu. Podstawą do wypłacenia nagród jest dowód przyjęcia wystawiony przez odbiorcę.
5. Podstawą do wypłacenia nagród za wydobycie złomu z wyrobisk dolowych, kopalń oraz z dna morza, jezior i rzek, o których mowa w § 3 ust. 1, jest protokół sporządzony przez jednostkę wykonującą czynności wydobywcze złomu, potwierdzony przez kierownictwo tej jednostki.
4. Wprowadza się nowy § 9 o brzmieniu następującym:
- 4% środków finansowych uzyskanych za zbiórkę i dostawę złomu metali i przewidzianych zgodnie z niniejszym regulaminem na nagrody — jest przeznaczane na utworzenie resortowego funduszu nagród, pozostającego w dyspozycji Ministra. Fundusz ten przeznaczają się na nagrody dla pracowników za osiągnięcia we współzawodnictwie organizowanym celem poprawy go-

spodarki złomem metali, zwłaszcza złomem metali nieżelaznych. Rozdział funduszu odbywa się wg zasad obowiązujących przy współzawodnictwie w współzawodniczącej jednostce. Fundusz ten tworzy się w poszczególnych centralach zjednoczeń i jednostek równorzędnych.

W tym celu poszczególne przedsiębiorstwa są zobowiązane do odprowadzania na rachunki właściwych zjednoczeń 4% środków finansowych uzyskanych za zbiórkę i dostawy złomu metali, przewidzianych zgodnie z niniejszym regulaminem na nagrody.

Wpłaty należy dokonywać kwartalnie w terminie określonym przez właściwe zjednoczenie.

## § 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1966 roku.

## ZARZĄDZENIE Nr 50/65

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1965 r.*

*w sprawie wprowadzenia nowego trybu nagradzania za zbiórkę złomu.*

W celu zabezpieczenia dostaw złomu metali dla przemysłu hutniczego i lepszego wykorzystania żelastwa powstającego w przedsiębiorstwach w toku ich działalności jako odpady, wybraki, wynik likwidacji maszyn, urządzeń itp. w oparciu o Uchwałę nr 366/64 Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1964 roku zarządzam co następuje:

## § 1

W przedsiębiorstwach objętych planami dostaw złomu z kwot uzyskanych ze sprzedaży metali tworzy się fundusz nagród za:

1. zbiórkę i dostawy złomu stali, żeliwa, metali i ich stopów oraz odpadów metalurgicznych metali nieżelaznych i ich stopów,
2. wysortowanie ze złomu, magazynowanie, załadunek i sprzedaż żelastwa użytkowego oraz oczyszczanie i ocenę wartości zużytych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych.

## § 2

Zasady i szczegółowy tryb wypłaty nagród, o których mowa w §§ 1 i 2, ustala resortowy regulamin nagradzania załączony do niniejszego zarządzenia.

## § 3

Utrzymuje się premiowanie za eliminowane ze złomu przedmioty wybuchowe i niebezpieczne.

## § 4

Przedsiębiorstwa zaliczają sprzedane żelastwo użytkowe na poczet wykonania obowiązujących ich planów dostaw złomu, stali i żeliwa.



## § 5

Tracą moc dotychczasowe przepisy w zakresie unormowanym niniejszym zarządzeniem a szczególnie wynikające z zarządzenia nr 401 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 22 grudnia 1961 roku w sprawie nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu metali.

## § 6

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 1964 roku.

*Załącznik*  
do Zarządzenia nr 50/65  
Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 7 maja 1965 r.

# RESORTOWY REGULAMIN NAGRADZANIA

Na podstawie przepisów wynikających z Uchwały Rady Ministrów nr 366 z dnia 28. XI. 1964 roku w oparciu o ramowy regulamin nagradzania wydany przez Pełnomocnika Rządu d/s Surowców Wtórnych Metali w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac z dnia 18 stycznia 1965 roku ustala się resortowy regulamin określający zasady nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu metali oraz za sortowanie, magazynowanie, załadunek i sprzedaż żelastwa użytkowego, oczyszczanie i ocenę wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych.

## CZĘŚĆ I.

### *Nagrody za zbiórkę i dostawy złomu metali*

#### § 1

1. Tworzenie funduszu nagród i ich wypłata następuje z kwot uzyskanych ze sprzedaży złomu w przedsiębiorstwach objętych planami dostaw złomu, które to plany ustala corocznie dla danego przedsiębiorstwa Dyrektor Zjednoczenia na podstawie wytycznych Pełnomocnika Ministra d/s Surowców Wtórnych Metali.
2. Nagrody wypłaca się jednorazowo w kwartale, po kwartale w którym nastąpiły wpływy z tytułu sprzedaży złomu metali.

#### § 2

1. Ustala się następujące stawki nagród za zbiórkę i dostawy złomu metali:  
do 20,— zł — od każdej tony złomu stali i żeliwa przygotowanego do wsadu

w/g wymogów PHN i wysłanego do odbiorców — konsumentów,  
do 15,— zł — od każdej tony złomu stali i żeliwa newsadowego,  
do 75,— zł — od każdej tony złomu metali nieżelaznych i ich stopów oraz  
odpadów metalurgicznych metali nieżelaznych i ich stopów.  
W przedsiębiorstwach objętych planową zbiórką złomu, nagrody mogą być  
przyznane wyłącznie za złom zaliczony na poczet wykonania planów zadań  
w zakresie dostaw złomu i wykazany w sprawozdaniach na formularzu GM-6  
zgodnie z przepisami instrukcji nr 80 Głównego Urzędu Statystycznego,  
w sprawie sprawozdawczości statystycznej z zakresu zaopatrzenia materiało-  
wo-technicznego Części D.

2. Do odpadów i złomu blachy stalowej pocynowanej (białej), blachy stalowej pokrytej stopem cyny i ołowiu oraz blachy i rur stalowych platerowanych miedzią, tombakiem i mosiądzem, stosuje się stawki nagród odnoszących się do złomu stali i żeliwa.

### § 3

Oprócz stawek wymienionych w § 2, wprowadza się we wszystkich przedsiębiorstwach dodatkowe nagrody płatne z kwot uzyskanych ze sprzedaży złomu w wysokości:

1. zł 40,— od każdej tony złomu wydobytego z wyrobisk dołowych kopalń oraz z dna morza i rzek,
2. zł 8,— od każdej tony złomu stali w klasie AZ oraz AE1 o wymiarach  $600 \times 500 \times 300$  mm jak również od każdej tony żeliwa w klasach Z2, Z3, Z4, a od dn. 1. II. 1965 r. w klasach ZZ4, ZZ5, ZZ6, ZZ7, ZZ8, ZZ9, ZZ10 i ZZ11 — wysłanego do odbiorców — konsumentów.
3. a) 2% kwot uzyskanych ze sprzedaży odpadów produkcyjnych niklowych stali stopowych (grupy B23, B24, B25, B26, B27 i B34) oraz złomu i odpadów produkcyjnych niklu (klasy H1A1, H1A2, H1A3).  
b) 1% kwot uzyskanych ze sprzedaży odpadów produkcyjnych pozostałych metali nieżelaznych i ich stopów oraz stali stopowych za wyjątkiem metali nieżelaznych oznaczonych cechami:  
B9A1, B13A1, F12A1, F13A1, F17A1, J7A1, L9A3, L16A3, M2A1, E14A1.  
c) do 10% kwot uzyskanych ze sprzedaży złomu węglików spiekanych i zużytych akumulatorów zasadowych.

### § 4

Nagrody za zbiórkę i dostawy złomu, o których mowa w § 2 ust. 1, w § 3 ust. 1 przysługują:

1. w jednostkach dostarczających złom:
  - a) robotnikom zatrudnionym bezpośrednio przy zbieraniu, magazynowaniu, przerabianiu, załadunku i wysyśle złomu,
  - b) pracownikom umysłowym zajmującym się bezpośrednio organizowaniem zbiórki, skupu i dostaw złomu z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach.  
Ograniczenie powyższe odnośnie niewypłacania nagród nie dotyczy następujących pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a mianowicie:
    - starszych majstrów (st. mistrzów),
    - kierowników zmian (majstrów) mistrzów,
    - brygadzystów,zatrudnionych w wydziałach (oddziałach), w których powstaje złom jako odpad produkcyjny oraz w komórkach transportowych,

- kierowników magazynów magazynierów przyjmujących, przechowujących i przygotowujących złom do wysyłki, *pełnomocników i komisarzy d/s złomu w przedsiębiorstwach*, jeżeli pełnią te funkcje niezależnie od normalnych obowiązków wynikających z umowy o pracę,
  - kierowników wydziałów (oddziałów), w których nie zatrudnia się mistrzów (mistrzów) oraz ogólna liczba zatrudnionych nie przekracza 25 pracowników, a w których powstaje złom jako odpad produkcyjny.
2. Pracownicy wymienieni w pkt. 1 a) powinni otrzymać nie mniej niż 80% ogólnej kwoty przyznanych nagród.  
Pozostała część kwoty przypada do rozdziału dla pracowników wymienionych w pkt. 1 b).  
Powyższe nie dotyczy przedsiębiorstw, w których kwota przewidziana na nagrody w jednym kwartale nie jest wyższa od 1.500 zł.

## § 5

1. Nagrody za jakościową zbiórkę złomu stali stopowej, metali nieżelaznych i ich stopów, o których mowa w § 3 ust. 2 i 3 a) b) c) — przysługują pracownikom jednostek dostarczających złom wprost do odbiorców konsumentów (rafinerie metali, huty, odlewnie), a mianowicie:
  - a) robotnikom zatrudnionym bezpośrednio przy obróbce metali za prawidłowe zabezpieczenie odpadów przed pomieszaniem, za dostarczenie ich w stanie jednorodnym do magazynów oraz pracownikom magazynów za właściwe przechowywanie odpadów i złomu metali,
  - b) pracownikom umysłowym wyszczególnionym jak w § 4 ust. 1 pkt. b).
2. Pracownicy wymienieni w ust. 1 pkt. a) powinni otrzymać nie mniej niż 80% ogólnej kwoty przyznanej na nagrody.
3. Podstawę do wypłacenia nagród stanowi dowód (protokół) przyjęcia odpadów, w których odbiorca potwierdza, że przesyłka odpadów metali nieżelaznych i stali stopowych odpowiada jakościowo wymaganiom PNH wg rodzaju „A” i atestu (cechy hutniczej), natomiast złom stali klas AZ i AE1, wymagom PNH z uwzględnieniem dla klasy AE1 wymiarów podanych w § 3 pkt 2.
4. Nagrody za zbiórkę złomu węglików spiekanych i zużytych akumulatorów zasadowych, o których mowa w § 3 ust. 3c), przysługują pracownikom jednostek dostarczających złom wprost do odbiorców — konsumentów, bezpośrednio zatrudnionym przy zbiórce, przerobie i wysyłce tego złomu.  
Podstawą do wypłacenia nagród jest dowód przyjęcia wystawiony przez odbiorcę.
5. Podstawą do wypłacenia nagród za wydobycie złomu z wyrobisk dołowych kopalń oraz z dna morza, jezior i rzek, o których mowa w § 3 ust. 1, jest protokół sporządzony przez jednostkę wykonującą czynności wydobywcze złomu, potwierdzony przez kierownictwo tej jednostki.

## § 6

1. Wypłata nagród, o których mowa w § 2 ust. 1 oraz w § 3 dla pracowników jednostek dostarczających złom, następuje na uzasadniony wniosek pełnomocnika zakładowego zatwierdzony przez Dyrektora Przedsiębiorstwa lub równorzędnej jednostki.
2. Wysokość nagród dla pełnomocników zakładowych ustalają Dyrektorzy Przedsiębiorstw.
3. Pełnomocnika zakładowego d/s złomu wyznacza Dyrektor Przedsiębiorstwa spośród pracowników zajmujących się bezpośrednio organizacją zbiórki i dostaw złomu.



## § 7

1. Wyplata nagród w przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych może być dokonywana przy zachowaniu postanowień Uchwały nr 133/64 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 roku w sprawie nagród i premii wypłacanych poza funduszem płac.

## § 8

Wyplata nagród może być wstrzymana częściowo lub całkowicie w przypadku stwierdzenia uchybień w gospodarce złomem lub zaniedbań w okresie wykonywania planów zbiórki i dostaw złomu.

## CZĘŚĆ II

Nagrody za sortowanie i sprzedaż żelastwa użytkowego oraz oczyszczania i ocenę wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych skupowanych przez Centralę Handlową Przemysłu Wytrobów Metalowych.

## § 1

1. W przedsiębiorstwach wprowadza się nagrody za sortowanie, magazynowanie, załadunek, sprzedaż żelastwa użytkowego, oczyszczanie i ocenę wartości używanych dla lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych.
2. Nagrody wypłacane są za sprzedane żelastwo w postaci:
  - a) odpadów produkcyjnych i innych przedmiotów poamortyzacyjnych ze stali i żeliwa,
  - b) używanych lin stalowych,
  - c) używanych sit stalowych i fosforo-brązowych, powstających w przedsiębiorstwach, w których nie ma ono zastosowania w produkcji zasadniczej, pomocniczej lub ubocznej, a może stanowić dla nabywcy wartość użytkową bez przetapiania.

## § 2

Fundusz nagród tworzy się:

1. W zakładach sprzedających żelastwo użytkowe w postaci wymienionej w § 1 ust. 2 pkt. a) — z kwot uzyskanych ze sprzedaży w wysokości:
  - 1% od ceny zbytu dla żelastwa wymagającego sortowania,
  - 0,5% od ceny zbytu dla żelastwa nie wymagającego sortowania.
2. W zakładach z kwot przekazanych przez Centralę Handlową Przemysłu Wytrobów Metalowych uzyskanych przez tę Centralę ze sprzedaży żelastwa wymienionego w § 1 ust. 2 pkt b) i c), w wysokości 1% od ceny zbytu tego żelastwa, przy czym 50% z wyliczonego funduszu w/w Centrala przekazuje Zakładom dostarczającym używane liny stalowe, sita stalowe i fosforo-brązowe.

## § 3

Z ogólnej kwoty przeznaczonych nagród powstającej z funduszy wymienionych w § 2 przeznaczyć należy:

1. co najmniej 80% na nagradzanie pracowników zatrudnionych przy sortowaniu, magazynowaniu, załadunku i transportowaniu żelastwa użytkowego, oczyszczaniu i ocenie wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych.
2. do 20% na nagradzanie pracowników umysłowych wymienionych w części I-szej niniejszego regulaminu (§ 4 ust. 1 pkt b), dla których czynności związane z organizacją prac wymienionych w pkt 1 są czynnościami dodatkowymi.

#### § 4

Nagrody wypłaca się:

1. Robotnikom — jednorazowo w miesiącu po miesiącu, w którym nastąpiły wpływy z tytułu sprzedaży żelastwa użytkowego, wymienionego w § 1 ust. 2 pkt. a), b), c).
2. pracownikom umysłowym — jednorazowo w kwartale, po kwartale, w którym nastąpiły wpływy z tytułu sprzedaży żelastwa użytkowego.

#### § 5

Za sprzedaż żelastwa użytkowego, za które zastosowano nagrody z niniejszej części regulaminu, nie wolno wypłacać nagród za zbiórkę i dostawę złomu metali, o których mowa w części I-szej niniejszego regulaminu.

#### § 6

Tryb i zasady sprzedaży żelastwa użytkowego wymienionego w § 1 pkt 2 a)b)c) regulują odrębne przepisy.

#### *Postanowienia końcowe*

1. Zapasy gromadzonego w przedsiębiorstwie złomu ewidencjonuje się i inwentaryzuje wg ogólnie obowiązujących zasad.
  2. Sprzedaż złomu oraz koszt własny sprzedaży należy ujmować na koncie 759 — „Pozostała sprzedaż”.
  3. Fundusz nagród tworzy się na dobro konta 886 (odpowiednie konto analityczne) w ciężar konta 759 — „Pozostała sprzedaż”. Kwoty wypłacanych nagród księguje się w ciężar odpowiedniego konta analitycznego do konta 886 z zachowaniem zasad ewidencji wypłat wynagrodzeń, określonych odrębnymi przepisami.
  4. W celu ułatwienia kontroli rozmiarów sprzedaży złomu oraz wypłacanych z tego tytułu kwot nagród należy zastosować rozwiązania ewidencyjne, umożliwiające ustalenie — w kwotach narastających — ilości i jakości sprzedanego złomu, wpływów ze sprzedaży oraz wypłacanych nagród.
  5. Wypłata nagród za zbiórkę i dostawy złomu, wysortowanie itd. na podstawie niniejszego regulaminu, może być dokonywana również w pozostałych jednostkach przemysłu lekkiego nie objętych planem zbiórki i dostaw złomu.
  6. Wypłata nagród przyznanych pracownikom na podstawie niniejszego regulaminu, nie pozbawia tych pracowników uprawnień do otrzymania nagród i premii z innych tytułów.
  7. Indywidualne nagrody wypłacane z funduszu utworzonego zgodnie z § 1 (część I) i § 1 (część II) łącznie z innymi nagrodami i premiami wypłacanymi ze środków nie objętych planem funduszu płac nie mogą przekraczać w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
  8. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 1964 roku.
- Równocześnie tracą moc obowiązującą:

- a) ramowy regulamin nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu metali z dnia 4. X. 1963 roku,
- b) regulamin nagradzania pracowników w zakładach przetwórczych produkcyjnych i remontowych, zatrudnionych przy sortowaniu, magazynowaniu, załadunku, sprzedaży żelastwa użytkowego oraz oczyszczania i ocenie wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i sit fosforo-brązowych, skupywanych i zbywanych przez Centralę Handlową Przemysłu Wyrobów Metalowych z dnia 16. XI. 1963 r.

U C H W A Ł A Nr 366/64

*Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1964 r.*

*w sprawie nagradzania za zbiórkę, skup i dostawy złomu stali, żeliwa, metali nieżelaznych i ich stopów, odpadów metalurgicznych, metali nieżelaznych i ich stopów oraz nagradzania pracowników zatrudnionych przy sortowaniu, magazynowaniu, załadunku, sprzedaży żelastwa użytkowego, oczyszczaniu i ocenie wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych.*

W celu zabezpieczenia dostaw złomu metali dla przemysłu hutniczego (odlewniczego) i lepszego wykorzystania żelastwa powstającego w zakładach przetwórczych, produkcyjnych i remontowych w toku ich działalności jako odpady, wybraki oraz z amortyzacji konstrukcji, urządzeń itp. — Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1

1. Zezwala się na wypłatę nagród za zbiórkę, skup i dostawy złomu stali, żeliwa, metali i ich stopów oraz odpadów metalurgicznych metali nieżelaznych i ich stopów:
  - 1) robotnikom zatrudnionym przy jego zbieraniu, przerobie, magazynowaniu, załadunku i wysyłce,
  - 2) pracownikom umysłowym zajmującym się bezpośrednio organizowaniem zbiórki, skupu i dostaw złomu z wyłączeniem pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach oraz pracowników jednostek nadrzędnych,
  - 3) pełnomocnikom do spraw surowców wtórnych metali prezydiów gromadzkich, miejskich i powiatowych rad narodowych, wyróżniającym się w organizowaniu zbiórki i dostaw złomu.
2. Za wysortowanie ze złomu, magazynowanie, załadunek i sprzedaż żelastwa użytkowego oraz oczyszczanie i ocenę wartości zużytych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych przysznaje się nagrody:
  - 1) w zakładach (wydziałach zakładów) przetwarzających wyroby hutnictwa żelaza i stali, produkcyjnych i remontowych:
    - a) robotnikom zatrudnionym bezpośrednio przy sortowaniu, magazynowaniu, załadunku i transporcie żelastwa użytkowego, zużytych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych,
    - b) pracownikom umysłowym sprawującym bezpośredni nadzór nad wymienionymi wyżej czynnościami.
  - 2) w Centrali Handlowej Przemysłu Wyrobów Metalowych robotnikom i pracownikom umysłowym (w zakresie zagospodarowania zużytych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych).



## § 2

1. Nagrody, o których mowa w § 1 ust. 1, wypłaca się z kwot uzyskanych ze sprzedaży złomu.
2. Nagrody, o których mowa w § 1 ust. 2, wypłaca się z kwot uzyskanych ze sprzedaży żelastwa w wysokości od 0,5% do 1% ceny zbytu żelastwa.
3. Przeznacza się do dyspozycji Pełnomocnika Rządu, na fundusz nagród w budżecie Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego zł 3,— od każdej tony złomu stali i żeliwa i zł 7,— od każdej tony złomu metali nieżelaznych i ich stopów — zaliczonych na poczet wykonania planów dostaw spółdzielczych składnic złomu — na nagrody dla pełnomocników do spraw surowców wtórnych metali prezydiów gromadzkich, miejskich i powiatowych rad narodowych, za wyróżniającą się pracę w organizowaniu zbiórki złomu metali.

## § 3

Indywidualne nagrody, wypłacane z funduszu utworzonego zgodnie z § 2, łącznie z innymi nagrodami i premiami wypłacanymi ze środków nie objętych planem funduszu płac nie mogą przekraczać w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Ograniczenia te nie mają zastosowania do nagród, o których mowa w § 9 ust. 2 Uchwały nr 133 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac lub ze środków nie objętych funduszem płac — pracownikom zatrudnionym w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w jednostkach nadrzędnych.

## § 4

Zakłady przetwórcze, produkcyjne i remontowe łącznie z wydziałami przetwórczymi hut żelaza i stali oraz spółdzielcze i państwowe składnice złomu zaliczają sprzedane żelastwo użytkowe do wykonania obowiązujących je planów dostaw lub zbytu złomu stali i żeliwa.

## § 5

Zasady i tryb wypłaty nagród, o których mowa w §§ 1 i 2, ustali regulamin nagradzania wydany przez Pełnomocnika Rządu do Spraw Surowców Wtórnych Żelaza i Stali oraz Metali Nieżelaznych w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

## § 6

Utrzymuje się:

- 1) premiowanie za eliminowanie ze złomu przedmiotów wybuchowych i niebezpiecznych,
- 2) premiowanie za wysortowanie złomu metali nieżelaznych ze złomu stalowego i żeliwnego w zakładach podległych Zjednoczeniu Hutnictwa Żelaza i Stali,
- 3) fundusz nagród dla pracowników umysłowych rejonowych zbiornic złomu i zakładów przerobu złomu za zbyty złomu metali.

## § 7

W organizacjach spółdzielczych wszystkich szczebli utrzymuje się w mocy do-

tychczasowe zasady nagradzania pracowników, tzn. według regulaminu ramowego z dnia 4 października 1963 r. jednak nie dłużej jak do dnia 30 czerwca 1965 r. z wyłączeniem szczebla centralnego, w stosunku do którego dotychczasowe zasady nagradzania utrzymuje się do dnia 1 stycznia 1965 r.

#### § 8

Zobowiązuje się Ministra Przemysłu Ciężkiego do usprawnienia i wzmoczenia kontroli prawidłowego stosowania zasad obowiązujących przy skupie złomu.

#### § 9

Tracą moc dotychczasowe przepisy w zakresie unormowanym niniejszą uchwałą.

W szczególności traci moc uchwała nr 291/63 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 31 sierpnia 1963 r. w sprawie nagradzania pracowników zatrudnionych przy sortowaniu, magazynowaniu i załadunku żelastwa użytkowego wysortowanego ze złomu i zaliczenia sprzedaży tego żelastwa na poczet planów dostaw złomu.

#### § 10

Uchwała wchodzi w życie z dniem powzięcia z mocą od dnia 1 lipca 1964 r.

### ZARZĄDZENIE Nr 29

*Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac  
z dnia 9 października 1963 r.*

*wytyczne w sprawie premiowania st. palaczy (brygadzystów), palaczy i ich pomocników za oszczędne zużycie opału przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania.*

Na podstawie § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz zakresu współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. nr. 23 poz. 133) — Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Komisją Planowania przy Radzie Ministrów i Centralną Radą Związków Zawodowych ustala co następuje:

#### § 1

St. palacze (brygadziści), palacze i ich pomocnicy, zatrudnieni przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w kotłowniach, otrzymujących paliwa stałe z kontygentu „opał gmachów”, otrzymują premie za oszczędne zużycie opału na zasadach ustalonych w regulaminie premiowania stanowiącym załącznik do niniejszego zarządzenia.

#### § 2

Premia o której mowa w § 1 powinna być wypłacana poza planowanym funduszem plac.

### § 3

„§ 3.\* Indywidualne premie wypłacane pracownikom na podstawie niniejszego zarządzenia, łącznie z innymi nagrodami i premiami wypłacanymi poza planem funduszu płac, nie mogą przekroczyć w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, poza przypadkami, o których mowa w § 9 ust. 2 uchwały nr 133/64 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac lub ze środków nie objętych funduszem płac — pracownikom zatrudnionym w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w jednostkach nadrzędnych.

### § 4

Tracą moc dotychczasowe przepisy w zakresie unormowanym zarządzeniem w szczególności traci moc Zarządzenie nr 301 Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 22 października 1953 r. (Biuletyn PKPC nr 36 poz. 174).

### § 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania i obowiązuje od dnia zakończenia sezonu zimowego 1962/1963.

\* Zmiana wynikająca z Zarządzenia nr 13 Przewodn. Komitetu Pracy i Płac z dnia 14. 6. 1965.

*Załącznik*  
do zarządzenia nr 29  
Przewodniczącego Komitetu Pracy  
i Płac z dnia 9 października 1963 r.

## REGULAMIN

*premiowania st. palaczy (brygadzystów), palaczy i ich pomocników zatrudnionych przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w kotłowniach, otrzymujących paliwa stałe z kontyngentu „opał gmachów”.*

### § 1

Zasady premiowania ustalone w niniejszym regulaminie należy stosować do st. palaczy (brygadzystów), palaczy i ich pomocników za osiągnięte oszczędności w paliwie przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w kotłowniach otrzymujących paliwa stałe z kontyngentu „opał gmachów”.

### § 2

Paliwem w rozumieniu regulaminu jest węgiel kamienny i koks jako paliwa za-



sadnicze oraz węgiel brunatny, torf, drewno, odpadki drewna i wszelkie inne odpady nieużytkowe, które mogą być spalane bez szkody dla urządzeń kotłowych.

### § 3

1. Przez oszczędność w paliwie uzyskaną przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania należy rozumieć różnicę pomiędzy przydziałem obliczonym zgodnie z Zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 29. XI. 1954 r. w sprawie obliczania zużycia węgla i koksu do ogrzewania budynków mieszkalnych, biurowych i użyteczności publicznej (Monitor Polski nr 119 poz. 167 8) wraz z późniejszymi zmianami — skorygowany w zależności od faktycznej temperatury zewnętrznej i długości okresu ogrzewania według instrukcji Ministerstwa Gospodarki Komunalnej, a ilością rzeczywistego zużytego paliwa. Przy obliczaniu oszczędności należy dokonać potrąceń paliwa, które nie zostało zużyte na skutek awarii urządzeń kotłowych, ograniczenia świadczeń w ogrzewaniu lub dostawie ciepłej wody użytkownikom lub z innych przyczyn niezależnych od obsługi kotłów centralnego ogrzewania.
2. Oszczędności uzyskane w paliwie zasadniczym wskutek spalania torfu, odpadków drewna oraz wszelkich innych odpadków nieużytkowych, o których mowa w § 2, nie podlegają potrąceniu.
3. W wypadku stałego obsługiwanego przez jednego palacza dwóch lub kilku kotłowni — do wyliczenia premii za oszczędność paliw należy obsługiwane obiekty traktować łącznie i o występujący przepał na jednej kotłowni należy pomniejszyć oszczędności osiągnięte na drugiej kotłowni.

### § 4

1. Dla ustalenia łącznej wysokości premii należnej wszystkim pracownikom wymienionym w § 1, ilość zaoszczędzonego paliwa zasadniczego (§ 3) przemnaża się przez 35% ceny płaconej za to paliwo przez jednostkę administracyjną danej kotłowni franko wagon stacja odbiorcza (lub loco skład opałowy). W wypadku opalania kotłów centralnego ogrzewania paliwem o różnych cenach, łączna wysokość premii wynosi 35% różnicy między wartością przydzielonego paliwa zasadniczego po korekcie uwzględniającej rzeczywiste temperatury zewnętrzne i długość okresu ogrzewania, a wartością faktycznie zużytego paliwa w danym okresie opałowym.
2. Kierownictwo jednostki administrującej kotłownią powinno podać z góry do wiadomości uprawnionym do otrzymywania premii pracownikom wysokość przypadającej im do podziału premii z tytułu każdej zaoszczędzonej tony paliwa.

### § 5

Przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania paliwem zasadniczym st. palacze (brygadziści), palacze i ich pomocnicy otrzymują dodatkowe premie za zmniejszenie zużycia koksu w mieszance poniżej stosunku przewidzianego w zarządzeniu Przewodniczącego Komisji Planowania Gospodarczego nr 277 z dnia 5 września 1952 r. w sprawie stosowania mieszanki kokso-węglowej przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania (Biuletyn PKPG nr 35 poz. 162).

W tym wypadku dla ustalenia wysokości należnej pracownikom premii, ilość zaoszczędzonego koksu przemnaża się przez 8,5% ceny koksu płaconego loco kotłownia, pod warunkiem nieprzekroczenia normy zużycia węgla przy przyjęciu stosunku 100 kg koksu — 110 kg węgla.

## § 6

1. Fundusz premiowy obliczony zgodnie z § 4 i § 5 rozdziela się pomiędzy uprawnionych do premiowania pracowników w stosunku procentowym do zasadniczego zarobku tych pracowników, osiągniętego w danym okresie opalowym, przyjmując dla st. palaczy (brygadzystów) i palaczy współczynnik 1,0 a dla pomocników palaczy współczynnik 0,8.
2. Wypłata premii powinna być dokonana po zakończeniu okresu opalowego nie później jednak niż:  
do dnia 15 maja — za okres zimowy  
do dnia 15 listopada — za okres letni.
3. W kotłowniach centralnego ogrzewania, w których prowadzona jest dokładna ewidencja dzienna zużycia paliwa zasadniczego, mogą być na poczet premii wypłacane zaliczki w wysokości nie przekraczającej 50% premii przypadającej z obliczenia oszczędności paliwa uzyskanej w danym miesiącu. Decyzja w tym wypadku należy do jednostki nadrzędnej nad jednostką administrującą daną kotłownię.
4. Wypłata powyższej zaliczki może być dokonana w 30 dni po zamknięciu miesięcznego okresu obrachunkowego.

## § 7

1. St. palacze (brygadziści), palacze i ich pomocnicy tracą prawo do premii w części lub całości w danym okresie obrachunkowym w przypadkach:
  - 1) dopuszczenia wskutek niewłaściwej obsługi do awarii urządzeń kotłowych,
  - 2) nieprzestrzegania obowiązujących instrukcji w zakresie opalania kotłów centralnego ogrzewania,
  - 3) nieutrzymywania kotłowni i jej urządzeń oraz przyległego magazynu opału w stanie nienagannej czystości i pełnej zdolności eksploatacyjnej.
  - 4) niedotrzymania w winy obsługi obowiązujących zgodnie z instrukcją opalową temperatur wewnętrznych ustalonych dla danego typu pomieszczeń.
2. Decyzję o utracie prawa do premii w części lub całości (ust. 1) wydaje kierownik jednostki administrującej kotłownią w porozumieniu z Komitetem blokowym, radą zakładową względnie Komisją Społeczną Kontroli Gospodarką Paliwem i Gospodarką Ciepłą. Od tej decyzji przysługuje odwołanie do jednostki nadrzędnej, która rozstrzyga ostatecznie.

## § 8

Zużycie paliwa i przestrzeganie obowiązujących instrukcji, o których mowa w § 7, ust. 1, powinny być bieżąco kontrolowane przez jednostkę administrującą daną kotłownię oraz przez okręgowe przedsiębiorstwa handlu opalem lub właściwe komórki prezydium miejskich, dzielnicowych i gromadzkich rad narodowych.

## § 9

1. Oszczędności uzyskane przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania należy ustalić komisyjnie.
2. Komisję powołuje jednostka nadrzędna nad jednostką administrującą daną kotłownię, która zleca również wypłatę przypadającej premii.
3. W skład komisji wchodzi:

---

\* zmiana numeracji ust. 2, 3, 4 w § 6 wynika z Zarządzenia Nr 13 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 14. VI. 1965 r.

- 1) przedstawiciel jednostki administrującej kotłownią,
- 2) przedstawiciel komitetu blokowego lub Komisji Społecznej Kontroli Gospodarką Paliwem i Gospodarką Ciepłą,
- 3) przedstawiciel związku zawodowego (rady zakładowej),
- 4) przedstawiciel zainteresowanych pracowników kotłowni.

KOMITET PRACY I PŁAC  
ZESPÓŁ ZBIORCZYCH ANALIZ  
EKONOMICZNYCH  
Warszawa, ul. Chopina 1

E 7211 — 50/631/69

Warszawa, dnia 2 maja 1969 r.

Komitet Pracy i Płac uprzejmie zawiadamia, że premie palaczy centralnego ogrzewania, które począwszy od 1 stycznia 1969 r. wypłacane są z planowanego osobowego funduszu płac (postanowienia § 1 ust. 3 Uchwały Nr 218/68 Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1968 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac w gospodarce uspołecznionej), mogą być wypłacone za sezon opałowy 1968/1969 wg oceny całości kształtu pracy palaczy, z uwzględnieniem dotychczasowych kryteriów premiowania (zarządzenie nr 29 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 9. X. 1963 r. — wytyczne w sprawie premiowania st. palaczy (brygadzystów) palaczy i ich pomocników za oszczędne zużycie opału przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w sezonie opałowym 1963/1964 Dz. U. KP i P nr 4 poz. 13), zmienione zarządzeniem nr 13 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 14. VI. 1965 r. (Dz. U. KP i P nr 4 poz. 13).

Począwszy od sezonu opałowego 1969/1970 — premie, o których wyżej mowa powinny być przyznawane wyłącznie wg kryteriów określonych przez Ministerstwo Gospodarki Komunalnej.

## ZARZĄDZENIE Nr 85/66

*Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 30 sierpnia 1966 r.*

*w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów.*

Na podstawie Uchwały Nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów — zarządzam co następuje:

### § 1

Zarządzenie reguluje wynagrodzenie osób, których zarobki według dotychczasowych przepisów wynoszą mniej niż 850 zł miesięcznie przy pełnym wymiarze godzin pracy, względnie mniej niż 4.40 zł za godzinę pracy.

### § 2

We wszystkich zakładach pracy nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Lek-



kiego najniższe wynagrodzenie ustala się w następujących wysokościach:  
zł 850.— dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i opła-  
canych miesięcznie  
zł 4,40 za godzinę pracy dla pracowników wynagradzanych godzinowo.

### § 3

1. Pracownikom wynagradzanim miesięcznie, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującego w zakładzie pracy, wypłaca się wyrównanie do 850 zł miesięcznie.
2. W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy, wynagrodzenie ustala się w kwocie proporcjonalnej do liczby godzin zatrudnienia, biorąc za podstawę wynagrodzenie 850 zł miesięcznie. Podwyżka wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy, nie może być niższa niż 50.— zł.
3. Wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w ust. 1 i 2 ulega zmniejszeniu za każdą opuszczoną godzinę pracy, za którą wynagrodzenie nie przysługuje, o kwotę, jaka wynika z podzielenia 850 zł przez liczbę nominalnych godzin pracy w danym miesiącu.
4. Pracownikom wynagradzanim godzinowo wg formy czasowej, czasowo-premiowej i akordowej, których przeciętny zarobek za normalny czas pracy oraz czas pracy wynagradzany z 10% dodatkiem wynosi w danym miesiącu mniej niż 4,40 zł za godzinę pracy, wypłaca się wyrównanie do 4,40 zł za każdą godzinę pracy, jednak nie mniej, niż 0,25 zł za każdą godzinę pracy.

### § 4

Przy ustalaniu zarobku, o którym mowa w § 3, dodatki, premie i inne dopłaty, których wysokość określona jest w stosunku procentowym do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się od dotychczasowej podstawy, nie niższej jednak niż:

- 1) 600.— zł miesięcznie w stosunku do pracowników płatnych miesięcznie,
- 2) 3,00 zł za godzinę w stosunku do pracowników płatnych godzinowo.

Gdyby okazało się, że wskutek nie wyrobienia premii lub otrzymania jej w niskim wymiarze, zarobek miesięczny nie osiąga kwoty 850 zł miesięcznie względnie 4,40 zł za godzinę pracy — należy stosować wyrównanie, o którym mowa w § 3.

### § 5

1. Przy ustalaniu zarobku, o którym mowa w § 3, wyłącza się:
  - a) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem 50% lub 100%,
  - b) dodatki za pracę uciążliwą, niebezpieczną lub szkodliwą dla zdrowia,
  - c) dodatki za pracę nocną,
  - d) dodatki zakaźne,
  - e) dodatki za wysługę lat,
  - f) równowartość świadczeń w naturze lub ekwiwalent pieniężny za takie świadczenia.
2. Nie podlega wyłączeniu dodatek 10% za pracę ponad 8 godzin (w soboty 6 godzin) do 12 godzin, przysługujący pracownikom, zatrudnionym przy pilnowaniu, a także pracownikom, których czas pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami może wynosić do 12 godzin na dobę.

## § 6

Przepisy §§ 2—5 stosuje się odpowiednio do pracowników wynagradzanych według prowizyjnej formy płacy.

## § 7\*

„Postanowienia niniejszego zarządzenia nie dotyczą:

1. *pracowników młodocianych*
  - odbywających naukę zawodu
  - w okresie przyuczania do określonej pracy
  - odbywających wstępny staż pracy do ukończenia 18 lat
2. *pracowników pełnoletnich*
  - odbywających naukę zawodu (przyjętych z zewnątrz)

## § 8\*

1. Pracownicy, których całkowite zarobki miesięczne mieszczą się w granicach 850—877 zł otrzymują dodatek do płac miesięcznych, stanowiący różnicę między osiągniętym zarobkiem a kwotą 877 zł.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników otrzymujących podwyżkę wynagrodzeń na podstawie postanowień § 2 Zarządzenia Nr 85/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30. VIII. 1966 r.
3. Pracownikom, którzy w dniu 1 kwietnia 1963 r. z tytułu wieloletności:
  - zwolnieni są od podatku od wynagrodzeń wypłaca się dodatek do płac w wysokości 27 zł miesięcznie.
  - korzystają ze zniżki podatkowej 36% wypłaca się dodatek do płac w wysokości 10 zł miesięcznie
  - korzystają ze zniżki podatkowej 75% wypłaca się dodatek do płac w wysokości 20 zł miesięcznie
4. Przepis ust. 3 nie dotyczy pracowników o których mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu.

## § 9\*

Postanowienia niniejszego zarządzenia nie wprowadzają zmian obowiązujących przepisów, ustalających górną granicę wynagrodzeń za pracę nie powodującą zawieszenia wypłaty renty pracującym rencistom.

## § 10

Pracownicy otrzymujący podwyżkę wynagrodzenia na podstawie niniejszego zarządzenia tracą prawo do dodatku, o którym mowa w zarządzeniu nr 55 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r. w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących (uchwała nr 301/63 RM z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących).

## § 11

Dla pracowników objętych niniejszym zarządzeniem, zmniejszenie lub likwidacja dodatku mieszkaniowego następuje na ogólnych zasadach ustalonych uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski Nr 43, poz. 239).

Zarządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 sierpnia 1966 r.

\* Brzmienie §§ 7, 8 i 9 zgodne z zarządzeniem nr 101/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dn. 14. 11. 1966 r.

## PROTOKÓŁ Nr 22

*podpisany w dniu 14 lipca 1960 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Ministerstwo Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — z drugiej strony, podpisali z ważnością od dnia 1 sierpnia 1960 r. protokół do obowiązującego Zbiorowego Układu Pracy następującej treści:

### § 1

Członkowie zakładowych straży pożarnych ochotniczych i obowiązkowych za czas ćwiczeń odbywanych poza ustalonymi godzinami pracy w zakładzie otrzymują wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

### § 2

Stawki godzinowe oblicza się, biorąc za podstawę funkcję pełnioną przez pracownika w ochotniczej lub obowiązkowej straży pożarnej stosując odpowiednie stawki przewidziane dla służby zawodowej w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 3 marca 1959 r. (Dz. Ust. Nr 18, poz. 112) oraz protokółami do Zbiorowego Układu Pracy nr 7 z dnia 19 maja 1959 r. i nr 8 z dnia 23. VI. 1959 r.

### § 3

Równorzędność stopni służbowych (funkcyjnych) członków ochotniczej i obowiązkowej straży pożarnej z odpowiednimi stanowiskami i stopniami służbowymi pracowników straży zawodowej podana jest w załączniku do niniejszego protokołu.



Lp.	Funkcja	Odpowiednik stanowiska przewidzianego w rozporządzeniu	Stawka godz. bez dod. za godz. nadliczbowe	
			straże na terenie miast W-wy, Łodzi i Katowic	straże na pozostałym terenie
1	2	3	4	5
1.	Komendant	Komendant zaw. str. poż. IV kat.	12,24	11,52
2.	Z-ca komendanta	Młodszy oficer	10,02	9,54
3.	Dowódca plutonu	Szef zmiany	8,22	7,80
4.	Dowódca sekcji	Dowódca sekcji	7,20	6,90
5.	Kierowca mechanik	Kierowca mechanik	8,22	7,80
6.	Kierowca	Kierowca	6,90	6,60
7.	Dowódca rot, pomocnik dowódcy rot, łącznik	Dowódca rot, pomocnik dowódcy rot, łącznik	6,00	5,70

PISMO OKÓLNE Nr 116/66  
Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 8 grudnia 1966 r.

W sprawie uprawnień do nagród jubileuszowych lub innych z tytułu wysługi lat dla pracowników odchodzących na rentę.

Do Ministerstwa Przemysłu Lekkiego często wpływają wnioski i prośby pracowników w przedmiocie wypłaty nagród jubileuszowych czy innych nagród, względnie premii wynikających z wieloletniego stażu pracy, w dacie odejścia na rentę, mimo, że do uzyskania tych uprawnień brakuje im pewien okres czasu. W związku z tym względy słuszności, jak i współzycia społecznego przemawiają za stosowaniem następującej praktyki:

1. pracownicy, którzy osiągnęli wiek emerytalny, a którym do daty uzyskania uprawnień do nagrody jubileuszowej, względnie do uzyskania innych uprawnień związanych z wysługą lat — brakuje mniej niż jeden rok, o ile są pełno-sprawni, zawodowo — powinni być zatrudnieni do daty uzyskania tych uprawnień:

2. o ile się okaże, że dalsze zatrudnienie pracowników, którzy osiągnęli wiek emerytalny, względnie odchodzących na rentę z powodu złego stanu zdrowia — jest niemożliwe lub niecelowe ze względu na ich niedostateczną sprawność zawodową, lub istotne interesy przedsiębiorstwa — to można wypłacić im nagrody jubileuszowe (względnie premie wynikające z innych przepisów o wysłudze lat) — o ile legitymują się nienaganną pracą, a wniosek o wypłatę takiej nagrody premii poparty jest przez organizację związkową i radę robotniczą, zaś do daty wymagalności brakuje mniej niż rok;
3. wypłata nagród według zasad niniejszego pisma okólnego, pracownikom odchodzących na rentę, powinna odbywać się uroczystie, podobnie jak to ma miejsce w stosunku do pracowników pozostających nadal w pracy, z tym tylko — że wypłaty należy dokonywać nie z okazji świąt (1 Maja, 22 Lipca itp.), lecz w dacie faktycznego pożegnania się z zakładem.  
Równocześnie proszę, aby pożegnanie pracowników odchodzących na rentę odbywało się w formie przyjaznej i w ramach małej uroczystości.

## ZARZĄDZENIE Nr 100

Prezesa Rady Ministrów  
z dnia 17 czerwca 1959 r.

w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy uprawniających do nagród za wieloletnią pracę (gratyfikacji jubileuszowych).

W celu ujednoczenia zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy wymaganych do uzyskania nagród za wieloletnią pracę (gratyfikacji jubileuszowych) zarządza się, co następuje:

### § 1

Przepisy zarządzenia mają zastosowanie przy ustalaniu uprawnień pracowników do nagród za wieloletnią pracę, przysługujących na podstawie przepisów zarządzenia Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 28 kwietnia 1948 r. o nagradzaniu zasłużonych pracowników przemysłu podległego Ministerstwu Przemysłu i Handlu za nienaganną wieloletnią pracę w tym samym zawodzie względnie zakładzie pracy (Dz. Urz. Min. Przem. i Handlu Nr 12 poz. 172) lub na podstawie układu zbiorowego pracy.

### § 2

1. Do okresu pracy wymaganego do uzyskania nagrody zalicza się, pod warunkiem zachowania ciągłości pracy, tylko okres zatrudnienia w zakładach pracy określonych w przepisach lub układach zbiorowych pracy, o których mowa w § 1, chyba że obowiązujące przepisy stanowią inaczej.
2. Ciągłość pracy ustala się według zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

### § 3

1. Niezależnie od okresów wymienionych w § 2 ust. 1 do okresu pracy wymaganego do przyznania nagrody zalicza się następujące okresy przerw w pracy:  
A. z okresu przed drugą wojną światową:  
1) służbę w Wojsku Polskim po dniu 1 listopada 1918 r.,

- 2) służbę w oddziałach powstańczych w powstaniach śląskich w latach 1919—1921 i powstaniu wielkopolskim 1918—1919 r.
- 3) służbę w oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii,
- 4) pobyt w więzieniach i obozach koncentracyjnych za działalność rewolucyjną,
- 5) przerwy w pracy wynikłe z prześladowania za działalność w obronie interesów klasy robotniczej.

**B. z okresu drugiej wojny światowej:**

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

**C. z okresu po drugiej wojnie światowej:**

- 1) służbę w Ludowym Wojsku Polskim,
  - 2) służbę publiczną z wyboru na skutek zarządzenia władz,
  - 3) naukę w szkołach, do których pracownik został skierowany przez zakład pracy lub jednostkę nadrzędną,
  - 4) okres niezdolności do pracy uprawniający do rent i zasiłków,
  - 5) okresy przerw w pracy wynikłe z pozbawienia wolności lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, gdy następnie pracownik uzyskał w przepisany trybie pełną rehabilitację,
  - 6) okresy pracy w organizacjach społecznych i politycznych.
2. Właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej może zezwolić na zaliczenie do okresu pracy wymaganego do przyznania nagrody okresów służby wojskowej z poboru w armiach innych niż wymienione w ust. 1.
3. Warunkiem zaliczenia okresów wymienionych w ust. 1 i 2 jest powrót do pracy w tym samym zakładzie pracy lub w innym w którym stosowane są przepisy o nagradzaniu za wieloletnią pracę, w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyny przerwy w pracy, chyba że późniejszy powrót do pracy nie był zawiniony przez pracownika.

§ 4

Okresy niewykonywania pracy z powodu przymusowego przesiedlenia w czasie drugiej wojny światowej nie są uważane za przerwy w ciągłości pracy, lecz nie podlegają zaliczeniu do okresu pracy wymaganego do przyznania nagrody.

§ 5

Właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej oraz zarządem głównym właściwego związku zawodowego może uznać inne niż wymienione w § 3 i 4 okresy niewykonywania pracy z przyczyn niezależnych od pracownika za nie powodujące przerwy w ciągłości pracy, okresy te jednak nie podlegają zaliczeniu do okresu wymaganego do przyznania nagrody.



§ 6

1. Zasady ustalania okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody określone w zarządzeniu należy stosować, jeżeli układ zbiorowy pracy nie stanowi inaczej.
2. Stosowanie odmiennych zasad ustalania okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody niż przewidziane w zarządzeniu, wymaga poza przypadkami określonymi w ust. 1 zgody Prezesa Rady Ministrów.
3. Przepis ust. 2 nie dotyczy obowiązujących obecnie zasad odmiennego obliczania w górnictwie okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody.

§ 7

Przepisy zarządzenia stosuje się przy ustalaniu uprawnień do nagród, których terminy płatności przypadają po dniu wejścia w życie zarządzenia.

§ 8

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

KOMITET PRACY I PŁAC  
Departament Ustawodawstwa Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych  
Warszawa, ul. Szopena 1

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU  
WŁÓKIENNICZEGO, ODZIEŻOWEGO I SKÓRZANEGO  
W POLSCE — ZARZĄD GŁÓWNY  
Łódź, ul. Sienkiewicza 13.

Nasz znak: U-221-51/66  
Warszawa, dnia 18 października  
1966 r.

Sprawa: *W odpowiedzi na pismo z dnia 7 września br. Nr RP/2511/66* Komitet Pracy i Płac komunikuje, co następuje:

1. Zarządzenie nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. ustala, że wymienione w § 3 okresy przerw w pracy zalicza się do okresu wymaganego do przyznania nagrody jubileuszowej, przy czym — jeżeli chodzi o służbę w Wojsku Polskim — zalicza się:
  - z okresu przed drugą wojną światową — służbę w Wojsku Polskim po dniu 1 listopada 1918 r.,
  - z okresu drugiej wojny światowej — służbę w Wojsku Polskim,
  - z okresu po drugiej wojnie światowej — służbę w Ludowym Wojsku Polskim.Ponieważ zarządzenie nie zawiera dalszych warunków w zakresie zaliczania tej służby, przeto rodzaj służby i jej czasokres nie mają wpływu na zaliczenie tych okresów do okresu warunkującego przyznanie nagrody jubileuszowej.
2. Jako służbę publiczną na skutek zarządzenia władz (o której mowa w § 3 ust. 1 C pkt 2 zarządzenia nr 100) należy rozumieć zatrudnienie w organach administracji państwowej, przy czym warunkiem zaliczenia jest przeniesienie

- służbowe z pracy w przedsiębiorstwie do pracy w organach administracji państwowej, a następnie powrót do pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie pracy), w którym nagrody jubileuszowe przysługują. Spełnienie tego warunku jest niezbędne z uwagi na to, że chodzi tu o okresy przerwy w pracy.
3. Brak podstaw do traktowania służby w organach MO jako służby w Ludowym Wojsku Polskim. Okres służby w MO może jednak podlegać zaliczeniu do okresu zatrudnienia wymaganego do uzyskania nagrody jubileuszowej, o ile spełnione są warunki omówione w pkt. 2 niniejszego pisma (tj. w przypadku przeniesienia służbowego pracownika z pracy w przedsiębiorstwie do pracy w organach MO, a następnie powrót do pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie pracy), w którym omawiane nagrody przysługują).
  4. Za okres niezdolności do pracy, o którym mowa w § 3 ustęp 1 lit. C pkt 4 zarządzenia nr 100 uważa się:
    - okres niezdolności do pracy, stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim na druku „L-4”, oraz
    - okres zaliczenia pracownika decyzją komisji lekarskiej do spraw inwalidztwa i zatrudnienia do jednej z grup inwalidzkich (pierwszej, drugiej lub trzeciej).

## Z A R Z A D Z E N I E

*Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 28. IV. 1948 r.*

*o nagradzaniu zasłużonych pracowników przemysłu podległego Ministerstwu Przemysłu i Handlu za nienaganną wieloletnią pracę w tym samym zawodzie względnie zakładzie pracy.*

Polecam, aby we wszystkich zakładach pracy podległych Ministerstwu Przemysłu i Handlu nagradzano pracowników tych zakładów za długoletnią i nienaganną pracę w tym samym zakładzie pracy. Nagradzać jubilatów należy w dniu Święta Pracy tj. 1 maja każdego roku.

Zmiana tego terminu może mieć miejsce jedynie w tych przemysłach, które opierając się na długoletniej tradycji, pragną nadal tradycję tę utrzymać, np. dzień Św. Barbary, Św. Floriana.

Za jubilatów winni być uznani pracownicy, którzy przepracowali bez przerwy w jednym zakładzie pracy 25, 35 i 40 lat.

Za nieprzerwaną pracę w jednym zakładzie pracy uważa się okres od daty rozpoczęcia pracy do ukończenia przed 1 maja danego roku 25, 35 względnie 40. roku pracy, przy czym, za przerwy w pracy nie uznaje się choroby, niepowodującej zwolnienia z pracy oraz służby publicznej dla Państwa, a mianowicie służby wojskowej poselskiej, w związkach zawodowych, partiach politycznych oraz organizacjach społecznych, o ile do służby tej został pracownik powołany przez zarządzenie władz państwowych względnie z wyboru.

Ponadto do ciągłości pracy zalicza się również praca w tej samej gałęzi przemysłu, ale w innym zakładzie pracy pod warunkiem, że przejście do innego zakładu nastąpiło nie na własną prośbę pracownika, lecz na zarządzenie władz zwierzchnich. Również nie uważa się za przerwę w pracy pobytu w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu, w przypadku skazania przez sądy sanacyjne za wystąpienia w obronie interesów pracowniczych.

Pracownikom jubilatów, którzy przepracowali w ten sposób 25, 35 i 40 lat należy wydawać dyplomy honorowe, podpisane przez Dyrektora Naczelnego C.Z.P. lub jego zastępcę i Przewodniczącego Zarządu Głównego Związku Zawodowego i opatrzone pieczęcią służbową danej instytucji.

Ponadto należy wypłacić jubilatów jednorazowe nagrody pieniężne w następujących wysokościach:

dla jubilatów za 25-cio letnią pracą —  $\frac{1}{2}$  miesięcznego zarobku,  
dla jubilatów za 35-cio letnią pracą — 1 miesięczny zarobek,  
dla jubilatów za 40-to letnią pracą —  $1\frac{1}{2}$  miesięcznego zarobku.

Nagrody te, obliczone wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop, należy wydawać z funduszków obrotowych danej jednostki organizacyjnej.

ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE  
CENTRALNA RADA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
Warszawa, ul. Kopernika 36/40  
znak: 15/110/66.

Warszawa, dnia 1 marca 1966 r.

ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO  
PRACOWNIKÓW PRZEM. WŁÓK. ODZIEŻOWEGO  
I SKÓRZANEGO  
w Łodzi  
ul. Sienkiewicza 13

W związku z pismem z dnia 3. II. br. Nr 467/66 Centralna Rada Związków Zawodowych komunikuje, że zgodnie z przepisem § 3 Zarządzenia Nr 100 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. warunkiem zaliczenia okresów wymienionych w ust. 1 i 2 § 3 powołanego zarządzenia jest powrót do pracy w tym samym zakładzie pracy lub w innym, w którym stosowane są przepisy o wynagrodzeniu za wieloletnią pracą bez względu na branżę nowego zakładu.

Nadmienić należy, że zaliczenie okresów wymienionych w ust. 1 i 2 § 3 zarządzenia jest ponadto uzależnione od tego, czy w zakładzie pracy przed przerwą stosowane były lub są premie jubileuszowe. Układy zbiorowe pracy lub ich interpretacja mogą być w poszczególnych branżach korzystniejsze, jeśli chodzi o zaliczanie okresów pracy.

ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU  
WEŁNIANEGO — POŁUDNIE  
Bielsko-Biała  
DO/67/050/67

Bielsko-Biała, dnia 7. 3. 1967 r.

W g r o z d z i e l n i k a

Sprawa: nagród jubileuszowych.

W związku z częstymi przypadkami zwracania się pracowników przedsiębiorstw do Ministerstwa Przemysłu Lekkiego w sprawie przyznania nagrody jubileuszowej za 50 lat pracy w przemyśle lekkim — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w pismach: GM/II-5105/RG-663/H/66 z dnia 9. 8. 1966 r. i GM/II-1073/RG-315/67 z dnia 20. 2. 1967 r. powiadomiło Zjednoczenie, że w zasadzie nie ma nagród jubileuszowych na 50-lecie, lecz istnieje praktyka przyznawania nagród jubileuszowych w wysokości jak za 40-lecie osobom, które przepracowały 50 lat z tym, że



przyznanie tej nagrody odbywa się równocześnie z odejściem pracownika na rentę.

Decyzję o przyznaniu nagrody jubileuszowej za 50-lecie pracy w przemyśle lekkim podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa — po zasięgnięciu opinii Rady Zakładowej i Podstawowej Organizacji Partyjnej.

#### PROTOKÓŁ Nr 31

*do art. 63 Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, sporządzony przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.*

W celu ujednoczenia praktyki w zakresie stosowania art. 63 UZP, który przewiduje wyższe nagrody jubileuszowe niż to określa zarządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 28. IV. 1948 r. o nagradzaniu zasłużonych pracowników (Dz. Urz. Min. Przemysłu i Handlu nr 12 poz. 172), strony ustalają, co następuje:

1. Pracownicy do których ma zastosowanie część ogólna Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu lekkiego otrzymują nagrody jubileuszowe w wysokości przewidzianej art. 63 UZP, jeżeli spełniają warunki dotyczące stażu i ciągłości pracy.
2. Nagrody w tej wysokości przysługują również tym pracownikom, którzy część wymaganego stażu przepracowali w innych zakładach pracy, nie należących do przemysłu lekkiego pod warunkiem zachowania ciągłości pracy, o ile w tych innych zakładach pracy stosuje się nagrody za wieloletnią pracę.
3. Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

Warszawa, dnia 10 kwietnia 1969 r.

#### PROTOKÓŁ DODATKOWY Nr 4

*zawarty w dniu 22 kwietnia 1958 r. między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.*

Działając na podstawie upoważnień, podanych w Uchwale Nr 323/57 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony — zawarły protokół dodatkowy do obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy, treści następującej:

##### § 1

Na zasadach ustalonych niniejszym protokołem wprowadza się dodatek za wysługę lat dla pracowników zatrudnionych w energetyce przemysłowej w zakładach pracy posiadających elektrownie przemysłowe, nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Lekkiego.

##### § 2

Wysokość dodatku za wysługę lat ustala się następująco:

1. Pracownikom elektrowni przemysłowych, a mianowicie:
    - 1) a) robotnikom zatrudnionym przy produkcji energii elektrycznej,
    - b) rzemieślnikom dyżurnym elektrowni,
    - c) robotnikom zatrudnionym stale w służbie remontowo-konserwacyjnej elektrowni,
    - d) robotnikom zatrudnionym przy obsłudze stacji rozdzielczej elektrowni,
    - e) pracownikom inżynieryjno-technicznym zatrudnionym w ruchu elektrowni, — po przepracowaniu 5—10 lat — 15<sup>0</sup>/<sub>0</sub>  
po przepracowaniu 10 lat i więcej — 20<sup>0</sup>/<sub>0</sub> rocznej płacy zasadniczej
  - 2) a) robotnikom nie wymienionym w pkt. 1. (za wyjątkiem gońców) zatrudnionych w elektrowni,
  - b) starszym planistom i planistom, starszym ekonomistom i ekonomistom — po przepracowaniu 5 lat — 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub>  
rocznej płacy zasadniczej
2. Zatrudnionym w zarządzie przedsiębiorstw, o których mowa w § 1:
    - a) głównym energetykiem,
    - b) inżynierom i technikom w dziale głównego energetyka, odpowiedzialnym za sprawy elektrowni,
    - c) inżynierom i technikom w dziale głównego mechanika (gdy nie ma wyodrębnionego działu głównego energetyka), odpowiedzialnym za sprawy elektrowni,  
— po przepracowaniu 5—10 lat — 15<sup>0</sup>/<sub>0</sub>  
po przepracowaniu 10 lat i więcej — 20<sup>0</sup>/<sub>0</sub> rocznej płacy zasadniczej
  3. Zatrudnieni w elektrowniach przemysłowych, o których mowa w par. 1 pracownicy umysłowi, nie wymienieni w ust. 1 i 2 niniejszego paragrafu otrzymują — po przepracowaniu 5 lat — 5<sup>0</sup>/<sub>0</sub> rocznej płacy zasadniczej.

### § 3

Pracownikom umysłowym, którzy mocą Zarządzenia Nr 137/57 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 25 czerwca 1957 r. zostali objęci regulacją płac — procentową wysokość dodatku za wysługę lat ustaloną w par. 2 oblicza się przy zastosowaniu współczynnika 0,7.

### § 4

Dyrektorzy Centralnych Zarządów ustalą w terminie jednomiesięcznym szczegółowy wykaz stanowisk, uprawnionych do otrzymywania dodatku za wysługę lat, uwzględniający strukturę organizacyjną elektrowni przemysłowych poszczególnych zakładów pracy.

### § 5

1. Dla uzyskania prawa do dodatku za wysługę lat wymagane jest posiadanie ciągłości pracy w służbie energetycznej od dnia zatrudnienia w tych zakładach po wyzwoleniu do dnia 1 września każdego roku.
2. Pracownikom przeniesionym służbowo z Wydziału Energetycznego Centrali Ministerstwa Przemysłu Lekkiego lub z Wydziałów Energetycznych Centralnych Zarządów do służby energetycznej w zakładach pracy zalicza się okres pracy w tych jednostkach, z których zostali przeniesieni, do czasu pracy wy-

- maganego do uzyskania prawa do dodatku — jeżeli, pracowali i pracują na stanowiskach wymienionych w par. 2 niniejszego protokołu.
3. Przy ustalaniu ciągłości pracy mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy w zakresie przyznawania prawa do urlopu wypoczynkowego.

#### § 6

Nie przerywają ciągłości pracy i są zaliczane do czasu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat, przerwy w pracy spowodowane powołaniem pracownika z zachowaniem stosunku pracy:

1. do pełnienia funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych oraz organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych,
2. na szkolenie,
3. do odbycia ćwiczeń lub zasadniczej służby wojskowej.

#### § 7

1. Za podstawę do obliczania dodatku za wysługę lat przyjmuje się:
  - a) w stosunku do pracowników fizycznych  
— roczną płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania, za wszystkie godziny przepracowane oraz za godziny przyjęte do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, jak również za czas zwalniania do prac społecznych (za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie w zakładzie) oraz za okres choroby, za który wypłacony jest zasiłek chorobowy,
  - b) w stosunku do pracowników umysłowych  
— płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania (bez dodatku funkcyjnego i lokalnego), za wszystkie miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie w okresie rocznym, stanowiącym podstawę do obliczania dodatku,
  - c) w stosunku do pracowników umysłowych wynagradzanych ryczałtowo  
— płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania (bez dodatku funkcyjnego i lokalnego), do którego pracownik służby miałby prawo na podstawie zasad ogólnie obowiązujących.
2. Do obliczenia płacy zasadniczej, o której mowa w ust. 1 przyjmuje się okres od dnia 1 sierpnia do dnia 31 lipca każdego roku.  
Dodatek za wysługę lat wypłaca ta jednostka, w której pracownik jest zatrudniony w czasie wypłaty dodatku.

#### § 8

Pracownik, który na skutek nieszczęśliwego wypadku przy pracy po dniu 1 września 1954 r. utracił częściowo zdolność do pracy i w związku z tym został przeniesiony na inne stanowisko nie traci prawa do dodatku w wysokości procentowej przysługującej pracownikowi przed wypadkiem.

#### § 9

1. Dodatek za wysługę lat wypłaca się w dniu 1 września każdego roku pod warunkiem nienagannej pracy.
2. Pracownik, który w ciągu roku, za który ma nastąpić wypłata dodatku za wysługę lat, opuścił bez należytego usprawiedliwienia jeden dzień pracy, traci 25 proc. za dwa dni — 50 proc., za trzy dni i więcej — 100 proc. przypadającego do wypłaty dodatku za wysługę lat.
3. W przypadku stwierdzenia zaniedbań lub niewłaściwego wykonywania powie-



rzonych obowiązków, dyrektor zakładu w porozumieniu z Radą Zakładową obniża dodatek za wysługę lat winnemu pracownikowi lub pozbawia go dodatku.

4. Minister Przemysłu Lekkiego może pozbawić dodatku za wysługę lat pracowników obsługi i nadzoru w razie poważnej awarii lub nieszczęśliwego wypadku ze skutkiem śmiertelnym, które wynikły z ich winy.

#### § 10

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

#### § 11

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 września 1957 r.

MINISTER PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
ZP3-023-43-67

30. 05. 1967 r.

*Sprawa: ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej.*

Decyzją Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w piśmie z dnia 5. IV. 1967 r. znak: L-21-10/125/67 zwiększona została wysokość ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej i ochronnej z 16,20 do 35 zł kwartalnie.

W związku z powyższym upoważniam Obywatela Dyrektora do wprowadzenia w życie z dniem 1 maja 1967 r., równocześnie z regulacją plac w nadzorowanych przedsiębiorstwach podwyższonego ekwiwalentu dla tych pracowników którzy piórą i konserwują odzież roboczą we własnym zakresie.

Podwyżka ekwiwalentu powinna być pokryta w drodze przerzutu środków finansowych z pozycji „pozostałe nakłady” kosztów własnych na bezosobowy fundusz plac.

Równocześnie zobowiązuję Obywatela Dyrektora do spowodowania przesłania w terminie do dnia 15 lipca 1967 r. do Departamentu Zatrudnienia i Płac MPL wielkości kwoty, która w 1967 r. zostanie przerzucona z „pozostałych nakładów” na bezosobowy fundusz plac na pokrycie podwyżki ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży wyptacanego w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

PISMO OKÓLNE Nr 95/62

*Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 15 maja 1962 r.*

W związku z wątpliwościami, jakie powstały w przedmiocie dopłaty do biletów kolejowych na podstawie uchwały Nr 278/59 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1959 r. w sprawie przejazdów kolejowych za miesięcznymi biletami pracowniczymi oraz zasad ich opłacania — wyjaśniam, po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, z Komitetem Pracy i Płac i po uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włó-

kienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, że:

- dopłaty do miesięcznych biletów kolejowych, wynoszące różnicę pomiędzy ceną biletu miesięcznego sprzed 1 października 1959 r. a ceną obecnie obowiązującą — pokrywają zakłady pracy w stosunku do wszystkich swoich pracowników dojeżdżających do pracy kolejami, niezależnie od tego, czy pracownicy podjęli pracę przed, czy po 30 września 1959 r.
- Intencją Uchwały Nr 278/59 było zapewnienie dopłaty do biletów kolejowych wszystkim pracownikom odjeżdżającym, a niezbędnym dla zakładów pracy.
- Równocześnie intencją uchwały jest ograniczenie ilości dojeżdżających pracowników, do rzeczywiście niezbędnego minimum i zatrudnianie przede wszystkim pracowników miejscowych.
- Natomiast przyjmowanie pracowników zamiejscowych, z równoczesnym pobieraniem od nich oświadczeń, że nie będą żądali dopłat do biletów kolejowych — należy uznać za bezprawne i w związku z tym nieważne.

Podając powyższe wyjaśnienia do wiadomości wszystkich zainteresowanych — zwracam uwagę, że wszelkie inne praktyki, stosowane w poszczególnych zakładach, jak też wszelkie wyjaśnienia i interpretacje, niezgodne z treścią niniejszego pisma okólnego, tracą swoją moc.

#### ZARZĄDZENIE nr 116/65

*Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 października 1965 r.  
w sprawie zaliczenia do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac w przedsiębiorstwach podległych MPL*

W wykonaniu postanowień Zarządzenia nr 8 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9. II. 1965 r. oraz w celu ustalenia jednolitych kryteriów zaliczenia do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac, ustala się co następuje:

##### § 1

1. Za pracę w ruchu ciągłym uważa się pracę związaną z zabezpieczeniem prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych (maszyn, aparatury, palenisk), jeżeli praca taka ze względu na istotę procesu technologicznego musi być wykonana w okresie 24 godzin na dobę i przez 7 dni w tygodniu.
2. Do ruchu ciągłego mogą być zaliczane działy i linie produkcyjne, a także poszczególne stanowisko pracy, o ile spełnione są kryteria określone w ustępie 1.
3. Do ruchu ciągłego nie zalicza się pracowników straży przemysłowej i przeciwpożarowej.
4. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych przez pracowników straży przemysłowej i przeciwpożarowej nie obciążają limitu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych poza ruchem ciągłym.

##### § 2

W oparciu o pkt 1 § 1 w/w Zarządzenia Prezesa Rady Ministrów na podstawie zgłoszonych wniosków przez Z. P. ustalam następujący wykaz stanowisk pracy, zaliczanych do ruchu ciągłego w przedsiębiorstwach podległych MPL.

1. W okresie całego roku — pracownicy siłowni i elektrowni przemysłowych produkujących energię dla potrzeb własnych i na zbył.
2. W okresie całego roku — pracownicy kotłowni produkujących parę dla celów technologicznych i ogrzewczych oraz obsługa węzłów cieplnych podłączonych do E. C.
3. W okresie jesienno-zimowym — obsługa CO.

Powyższe obowiązuje wszystkie przedsiębiorstwa podległe MPL, poza tym ustalam następujące indywidualne stanowiska pracy występujące w poszczególnych

Zjednoczeniach Przemysłu:

w *przemysle lnianym*:

obsługa basenów rozszarpiących; baseniarze, rozszarze, laborantki,

w *przemysle dziewiarskim*:

obsługa skręcałek do przędzy kędzierzawionej,

w *przemysle włókienniczym*:

obsługa oddziału lateksowni w zakładach wyrobów wulkanizowanych,

w *przemysle skórzanym*:

1. obsługa wytwórni ekstraktów garbiarskich,
2. obsługa wytwórni furfuruolu,

w *przemysle artykułów technicznych i galanteryjnych*

1. prace przy renowacji wałów drukarskich metodą galwaniczną.

### § 3

W oparciu o niniejsze Zarządzenie Dyrektorki Zjednoczeń Przemysłowych i Central wydadzą wewnętrzne zarządzenia branżowe wprowadzając w życie wymieniony w § 2 wykaz stanowisk pracy zaliczonych do ruchu ciągłego w podległych im przedsiębiorstwach.

### § 4

Wykaz stanowisk pracy zaliczonych do ruchu ciągłego należy aktualizować w miarę wprowadzania zmian w organizacji pracy, po uprzednim uzyskaniu zgody MPL.

### § 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1. I. 1965 r.

## ZARZĄDZENIE nr 48

Dyrektorki Zjednoczenia Przemysłu Włókienniczego — Południe  
z dnia 22 grudnia 1965 r.

w sprawie zaliczenia do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac w przedsiębiorstwach zgrupowanych w ZPW-Południe

W wykonaniu postanowień Zarządzenia Nr 8 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9. IV. 1965 r. na podstawie Zarządzenia Nr 116 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30. X. 1965 r. — w celu ustalenia jednolitych kryteriów zaliczania do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac, ustala się co następuje:



## § 1

1. Za pracę w ruchu ciągłym uważa się pracę związaną z zabezpieczeniem prawidłowego procesu produkcyjnego oraz prawidłowej działalności urządzeń produkcyjnych (maszyn, aparatury, palenisk), jeżeli praca taka ze względu na istotę procesu technologicznego musi być wykonana w okresie 24 godzin na dobę i przez 7 dni w tygodniu.
2. Do ruchu ciągłego mogą być zaliczone działy i linie produkcyjne, a także poszczególne stanowiska pracy, o ile spełnione są kryteria określone w ustępie 1.
3. Do ruchu ciągłego nie zalicza się pracowników straży przemysłowej i przeciwpożarowej.
4. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych przepracowanych przez pracowników straży przemysłowej i przeciwpożarowej nie obciążają limitu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych poza ruchem ciągłym.

## § 2

W oparciu o § 2 w/w Zarządzenia Ministra Przemysłu Lekkiego, ustalam następujący wykaz stanowisk pracy, zaliczanych do ruchu ciągłego w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe.

1. W okresie całego roku — pracownicy siłowni i elektrowni przemysłowych produkujących energię dla potrzeb własnych i na zbył.
2. W okresie całego roku — pracownicy kotłowni produkujących prąd dla celów technologicznych i ogrzewczych oraz obsługa węzłów cieplnych podłączonych do EC.
3. W okresie jesienno-zimowym — obsługa co.

## § 3

Wykaz stanowisk pracy zaliczanych do ruchu ciągłego może być aktualizowany w miarę wprowadzenia zmian w organizacji pracy po uprzednim uzyskaniu zgody MPL.

## § 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1. I. 1966 r.

### DEPARTAMENT ZATRUDNIENIA I PŁAC

Zjednoczenie Przemysłu

Skórzanego

Ł ó d ź

10. VIII. 1961 r. ZP2-00-10-596/61  
podatku od wynagrodzeń dla członków KTP

W odpowiedzi na pismo Zjednoczenia TB/poż/RI/13/61 w sprawie dokonywania przez niektóre zakłady potrąceń podatku od wynagrodzeń za umundurowanie wydane członkom KTP — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia, że zgodnie z ustawą z dnia 4. II. 1949 r. o podatku od wynagrodzeń (Dz. U. nr 7/49, poz. 41) zwolnione są od podatku.

„wartość munduru służbowego lub odszkodowanie w gotówce za używanie munduru własnego”.

W związku z tym należy wydać podległym przedsiębiorstwom polecenie zaniechania stosowania potrąceń podatku od wynagrodzeń za wydane umundurowanie członkom KTP.

Łódź, dnia 4 stycznia 1969 r.

## ZARZĄD GŁÓWNY

Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu

Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego

w Polsce

Wydział Ekonomiczny

Łódź, ul. Sienkiewicza nr 13

L. dz. 3609/WTK/68

W związku z zapytaniami, dotyczącymi wynagradzania pracowników prowadzących punkty biblioteczne — Zarząd Główny naszego Związku Zawodowego wyjaśnia:

Pracownicy prowadzący punkty biblioteczne powinni być wynagradzani w oparciu o postanowienia § 4 protokołu nr 25 z dnia 29 maja 1968 roku to jest według zasad ustalonych dla pracowników zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

O powyższym prosimy powiadomić zainteresowane rady zakładowe.

## OBWIESZCZENIE

*Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac  
z dnia 25 stycznia 1968 r.*

*w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (M. P. nr 3/68).*

1. Na podstawie § 15 uchwały nr 20 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1963 r. w sprawie wzmocnienia i zabezpieczenia dyscypliny pracy i płac w uspołecznionych zakładach pracy (MP nr 3 poz 17) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski z 1957 r. nr 70 poz. 432, z 1960 r. nr 18 poz. 89, z 1963 r. nr 97 poz. 455 i z 1968 r. nr 3 poz. 17) z zastosowaniem kolejnej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.
2. Jednolity tekst nie obejmuje:
  - 1) § 10 uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 70, poz. 432) w brzmieniu:  
„§ 10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia”;
  - 2) §§ 3 i 4 Uchwały nr 51 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 1960 r. o zmianie uchwały nr 327 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 1960 r. o zmianie uchwały

nr 327 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 18, poz. 89) w brzmieniu:  
„§ 3. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) zapewnią w ciągu miesiąca od dnia ogłoszenia uchwały wprowadzenie do obowiązujących w podległych zakładach pracy regulaminów pracy zmian, wynikających z niniejszej uchwały.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia”;

3) §§ 2, 3 i 4 uchwały nr 409 Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1963 r. zmieniającej uchwałę w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (Monitor Polski nr 97, poz. 455) w brzmieniu:

„§ 2. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i prezydya wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) zapewnią wprowadzenie w ciągu miesiąca od dnia ogłoszenia uchwały do obowiązujących w podległych zakładach pracy regulaminów pracy zmian wynikających z niniejszej uchwały”.

§ 3. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i prezydya wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) wydadzą zarządzenia zapewniające stosowanie zasad niniejszej uchwały w urzędach oraz w tych instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych, w których stosunki służbowe są unormowane szczególnymi przepisami służbowymi (pragmatyki służbowe lub inne przepisy normujące prawa i obowiązki pracowników) oraz przewidujące stosowanie środków porządkowych i dyscyplinarnych przewidzianych w tych przepisach.

„§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1964 r.”;

4) § 14 uchwały nr 20 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 r. w sprawie wzmocnienia i zabezpieczenia dyscypliny pracy i płac w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski nr 3 poz. 17) w brzmieniu:

„§ 14. Zakłady pracy poinformują niezwłocznie pracowników o ich obowiązkach określonych w § 4 w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy oraz dostosują swoje regulaminy pracy do tych przepisów”.

#### Załącznik

do obwieszczenia Przewodniczącego

Komitetu Pracy i Płac

z dnia 25 stycznia 1968 r. (poz. 22).

### U C H W A Ł A nr 327

*Rady Ministrów  
z dnia 16 sierpnia 1957 r.*

*w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.*

W celu stworzenia warunków umacniania w przedsiębiorstwach, urzędach i instytucjach właściwego porządku pracy i zabezpieczenia dyscypliny pracy Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwała, co następuje:

#### I. REGULAMINY PRACY

##### § 1

1. W przedsiębiorstwach uspołecznionych zaleca się wprowadzenie regulami-



nów pracy określających prawa i obowiązki pracowników zgodnie z wytycznymi stanowiącymi załącznik do uchwały lub dostosowanie obowiązujących regulaminów do tych wytycznych.

2. W innych uspołecznionych zakładach pracy (jak zakłady służby zdrowia, placówki naukowo-badawcze itp.) zaleca się wprowadzenie regulaminów pracy stosownie do zarządzeń właściwych ministrów, wydanych w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac. Zarządzenia te powinny opierać się na zasadach określonych w wytycznych stanowiących załącznik do uchwały i mogą ustalać ramowe regulaminy pracy.

## § 2

W uspołecznionych zakładach pracy od wszystkich pracowników (robotników i pracowników umysłowych), którzy opuszczają pracę bez usprawiedliwienia, stosuje się — w przypadkach i na zasadach określonych w wytycznych stanowiących załącznik do uchwały — kary pieniężne przewidziane w regulaminie pracy.

## § 3

W urzędach oraz w tych instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych, w których stosunki służbowe są unormowane szczególnymi przepisami prawnymi (pragmatyki służbowe lub inne przepisy normujące prawa i obowiązki pracowników), należy stosować do pracowników naruszających swoje obowiązki, środki porządkowe i dyscyplinarne przewidziane w tych przepisach. Szczegółowe zarządzenia w tej sprawie wydadzą właściwi ministrowie, a dla organów podlegających prezydiom rad narodowych — prezydya właściwych wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

## II. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY

### § 4

W celu usunięcia wątpliwości, dotyczących zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy, ustala się, co następuje:

1. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych (ślub, urodzenie się dziecka, zgon i pogrzeb członka rodziny, inne sprawy, które wymagają załatwienia w godzinach pracy).
2. Za czas zwolnień, o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa i układach zbiorowych pracy oraz w następujących przypadkach:
  - 1) ślubu pracownika — przez 2 dni,
  - 2) urodzenia się dziecka pracownika — przez 2 dni,
  - 3) ślubu dziecka — przez 1 dzień,
  - 4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki — przez 2 dni,
  - 5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata — przez 1 dzień.
3. Opuszczenie pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają ważne przyczyny, a w szczególności:
  - 1) choroba lub wypadek powodujące niezdolność pracownika do pracy,
  - 2) choroba lub wypadek członka rodziny pracownika wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
  - 3) okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8,

- 4) zakłócenia w funkcjonowaniu komunikacji i inne nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
- 5) konieczność wypoczynku po nocnej podróży służbowej w granicach nie przekraczających 6 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał z miejsca sypialnego.
4. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w przypadkach, o których mowa w ust. 3, przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy w granicach ustalonych w przepisach prawa bądź układach zbiorowych pracy.
5. Pracownikom uczęszczającym do szkół lub na kursy zawodowe przysługują zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących rozmiarach:
  - 1) uczęszczającym do szkół wyższych — do 14 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby, pod warunkiem uzyskania zgody władz szkolnych na łączenie nauki z pracą zarobkową,
  - 2) uczęszczającym do szkół średnich dla dorosłych — do 6 godzin tygodniowo zależnie od potrzeby,
  - 3) delegowanym na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe pracownika — na czas niezbędny dla umożliwienia udziału w zajęciach.
6. Pracownikom pełniącym funkcje wykładowców w średnich szkołach zawodowych, w szkołach wyższych oraz na kursach zawodowych, organizowanych przez resort oświaty lub resort, któremu podlega zakład pracy zatrudniający pracownika, przysługują zwolnienia z pracy na czas niezbędny dla prowadzenia wykładów i innych zajęć szkolnych, w granicach do 6 godzin tygodniowo, bez zmniejszenia wynagrodzenia za pracę.
7. Pracownikom wychowującym dzieci w wieku do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na jeden dzień.

## § 5

Zwolnienia z pracy — bez zachowania prawa do wynagrodzenia — przysługują także:

- 1) pracownikom przyjętym do pracy w miejscowości położonej w takiej odległości od miejsca stałego ich zamieszkania, że niemożliwy jest codzienny powrót z miejsca pracy do miejsca stałego zamieszkania, jak również pracownikom zatrudnionym w budownictwie, czasowo przeniesionym do takiej miejscowości — na jeden dzień w miesiącu, poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu;
- 2) pracownikom będącym użytkownikami małych i średnich gospodarstw rolnych, nie zatrudniających sił najemnych — do prac rolnych w granicach:
  - a) zatrudnionym w górnictwie, przemyśle i budownictwie — do 3 dni roboczych za każdy przepracowany w przedsiębiorstwie miesiąc, a łącznie nie więcej niż 20 dni roboczych w roku kalendarzowym,
  - b) zatrudnionym przy budowie i konserwacji dróg lądowych i wodnych śródlądowych — do 6 dni roboczych w każdym przepracowanym miesiącu,
  - c) zatrudnionym w innych zakładach pracy, jeżeli ze zwolnień takich pracownicy tych zakładów dotychczas korzystali.

## § 6

1. O uzasadnionej niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić zakład pracy. Terminy zwolnień z pracy, przewidzianych w § 5, wymagają zgody kierownictwa zakładu pracy.
2. W każdym przypadku niestawienia się do pracy, poza przypadkami określonymi w ust. 1, pracownik jest obowiązany zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nie-

obecności w pracy, a nie później niż w dniu następnym, jeżeli pracownik mieszka poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i w miejscu zamieszkania pracownika nie ma placówki pocztowej. W razie niemożności zawiadomienia zakładu pracy osobiście lub przez inne osoby, zawiadomienie może nastąpić przez pocztę. W takim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

3. W razie nieobecności w pracy z powodu choroby własnej lub potrzeby sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny doręczenie załączki dowi pracy zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy lub o potrzebie zapewnienia opieki w domu choremu członkowi rodziny powinno nastąpić — niezależnie od zawiadomienia, o którym mowa w ust. 2 — nie później niż następnego dnia po dniu jego wystawienia, a w ciągu dwóch dni po dniu wystawienia, jeżeli pracownik mieszka poza miejscowością, w której znajduje się zakład pracy i w miejscu zamieszkania pracownika nie ma placówki pocztowej. Doręczenie zaświadczenia powinno nastąpić w trybie i na zasadach przewidzianych w przepisach o przeprowadzaniu kontroli pracowników, zwalnianych od pracy na podstawie zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.
4. Doręczenie zaświadczenia po terminie określonym w ust. 3, nie później jednak niż w ciągu 2 dni po tym terminie, kierownik zakładu pracy może uznać za usprawiedliwione, jeżeli pracownik według wskazań lekarskich powinien leżeć w łóżku i w tym czasie nie było domowników lub brak było innej osoby, która mogłaby doręczyć zaświadczenie zakładowi pracy lub przesłać je pocztą. Dotyczy to również przypadków zawiadamiania zakładów pracy o przyczynie nieobecności w pracy (ust. 2).

## § 7

Pozostają w mocy dotychczasowe uprawnienia pracowników do innych zwolnień z pracy i urlopów okolicznościowych, poza określonymi w §§ 4 i 5, a w szczególności do zwolnień i urlopów:

- 1) na zakończenie nauk i egzaminy,
- 2) na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne,
- 3) do pełnienia niektórych funkcji społecznych i na szkolenie,
- 4) do pracy w rolnictwie w okresach szczytowego natężenia robót,
- 5) na szkolenie pożarnicze dla członków terenowych ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych,
- 6) dla celów sportowych,
- 7) dla krwiodawców.

## § 8

1. Zwolnienia od pracy, o których mowa w §§ 5 i 7, mogą być udzielane tylko w granicach określonych w niniejszej uchwale i w innych przepisach.
2. Zwolnienia od pracy, których udzielenie i wymiar zależą od decyzji kierownika zakładu pracy, mogą być stosowane tylko wówczas, gdy zachodzi nieunikniona i należyte uzasadniona potrzeba takiego zwolnienia oraz w ściśle określonych niezbędnych granicach. Dotyczy to zwłaszcza zwolnień dla załatwienia spraw osobistych i rodzinnych (§ 4 ust. 1).
3. Należy ograniczać do przypadków koniecznych zwolnienia do pełnienia czasowych funkcji społecznych, biorąc przy tym pod uwagę względy służbowe, zgodnie z przepisami uchwały nr 4 Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1965 r. w sprawie zwolnień od pracy zawodowej pracowników zatrudnionych w społecznych zakładach pracy do pełnienia czasowych funkcji społecznych i ewidencji niektórych zwolnień od pracy zawodowej (Monitor Polski nr 7,



poz. 21). Należy również ograniczać do przypadków koniecznych zwolnienia dla celów sportu i turystyki.

### III. PRZEPISY KOŃCOWE

#### § 9

Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) zapewnią w podległych im resortach stałe przestrzeganie regulaminów pracy przez zorganizowanie odpowiedniej kontroli oraz przez wyciąganie konsekwencji służbowych względem pracowników winnych niestosowania środków przewidzianych regulaminem pracy w stosunku do podległych im pracowników naruszających przepisy regulaminu.

#### § 10

Zaleca się organizacjom spółdzielczym wprowadzenie zasad niniejszej uchwały w spółdzielczych zakładach pracy.

*Załącznik*  
do uchwały nr 327 Rady Ministrów  
z dnia 16 sierpnia 1957 r.

### WYTYCZNE DO OPRACOWANIA REGULAMINÓW PRACY W USPOŁECZNIONYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH

#### I.

Wytyczne dotyczą regulaminów pracy we wszystkich uspołecznionych przedsiębiorstwach, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Regulaminy te powinny mieć zastosowanie do wszystkich pracowników bez względu na rodzaj pracy i zajmowane stanowisko.

#### II.

1. Projekt regulaminu pracy ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową (delegatem związkowym), a w przedsiębiorstwach, w których działają rady robotnicze, na wniosek dyrektora — rada robotnicza w uzgodnieniu z radą zakładową. Projekt regulaminu należy podać do wiadomości załogi w celu zgłoszenia uwag. Pracownicy mogą w ciągu tygodnia zgłosić dyrekcji przedsiębiorstwa lub radzie robotniczej, a także radzie zakładowej, uwagi do projektu. Po rozpatrzeniu uwag zgłoszonych przez pracowników dyrektor w uzgodnieniu z radą zakładową (delegatem związkowym), a w przedsiębiorstwach, w których działają rady robotnicze, rada robotnicza w uzgodnieniu z radą zakładową ustala tekst regulaminu.
2. Regulamin wymaga zatwierdzenia — pod względem zgodności z przepisami prawa — przez zarząd okręgowy właściwego związku zawodowego.
3. Po zatwierdzeniu regulamin powinien być niezwłocznie wywieszony w poszczególnych oddziałach przedsiębiorstwa w miejscach widocznych i utrzymywany zawsze w stanie czytelnym. Niezależnie od tego regulamin może być podany do wiadomości pracownikom w inny sposób. Regulamin wchodzi

w życie w dwa tygodnie po wywieszeniu. Regulamin powinien być podany do wiadomości każdego nowo wstępującego pracownika przed jego przystąpieniem do pracy.

### III.

1. Regulamin powinien stwierdzać, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest: rzetelne wykonywanie pracy, przestrzeganie obowiązującego czasu pracy, przestrzeganie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, koleżeński stosunek do współtowarzyszy pracy, okazywanie pomocy podwładnym, a w szczególności młodocianym i uczniom, oraz sumienny stosunek do urządzeń i materiałów, stanowiących własność społeczną.
2. Regulamin powinien nakładać na wszystkich pracowników obowiązek czynnego zapobiegania sprzeniewierzeniom i kradzieżom majątku zakładu pracy, jak również każdemu innemu niebezpieczeństwu zagrażającemu pracującym lub ruchowi zakładu, oraz bezzwłocznego powiadomienia o tym przełożonych.
3. Regulamin powinien w sposób wyraźny stwierdzać, że wkład pracy pracownika w wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa, a w szczególności jego obowiązkowość w pracy, rzetelny stosunek do mienia społecznego i przestrzeganie dyscypliny pracy — stanowią podstawę zarówno do uczestniczenia pracownika w zyskach odpisanych na fundusz zakładowy, jak i do ustalenia wysokości udziału pracownika w tym zysku.

### IV.

1. Regulamin pracy powinien ściśle określać:
  - a) początek i koniec pracy dla każdej zmiany i poszczególnych grup pracowników (w tym młodocianych i innych pracowników korzystających ze skróconego czasu pracy),
  - b) ilość i czas trwania przerw wypoczynkowych i wyszczególnienie dni, w których praca odbywa się bez przerw,
  - c) tryb przesuwania zmian i czas porządkowania zakładu pracy,
  - d) porządek rozpoczynania i kończenia pracy,
  - e) czas i miejsce wypłaty wynagrodzenia,
  - f) dni wolne od pracy zgodnie z przepisami prawa i układami zbiorowymi pracy.
2. Regulamin może przewidywać dopuszczalność wyjątkowego stosowania innego rozkładu czasu pracy dla poszczególnych pracowników, którzy ze względu na istniejące warunki komunikacyjne nie mogą rozpocząć pracy w czasie przewidzianym dla ogółu pracowników.
3. Regulamin powinien zawierać wykaz najczęściej wykonywanych prac w danym zakładzie wzbронionych młodocianym i kobietom, w tym kobietom ciężarnym.

### V.

1. Regulamin powinien określać:
  - a) zasady postępowania zapewniające pracownikowi przydział pracy zgodny z umową o pracę,
  - b) zasady organizowania stanowisk pracy oraz dostarczania potrzebnych do pracy narzędzi i materiałów,
  - c) czas i miejsce przyjmowania pracowników przez dyrektora lub osobę

- przez dyrektora upoważnioną, a w przedsiębiorstwach, w których działają rady robotnicze — także przez przedstawiciela rady robotniczej,
- d) czas i miejsce przyjmowania pracowników przez przedstawicieli rady zakładowej i jej komisji oraz przedstawicieli zakładowej (terenowej) komisji rozjemczej,
  - e) tryb uzyskiwania przez pracowników od administracji przedsiębiorstwa w określonym miejscu i czasie wyjaśnień dotyczących:
    - zasad wynagradzania,
    - przysługujących świadczeń socjalnych,
    - przysługującej odzieży ochronnej i roboczej,
    - przysługujących innych uprawnień i świadczeń wynikających z ustawodawstwa pracy i układów zbiorowych pracy.
2. Regulamin może zawierać wyciągi z przepisów prawnych dotyczących stosunku pracy oraz z postanowień układów zbiorowych pracy określających, jakie skutki w zakresie płac pociąga za sobą naruszenie porządku i dyscypliny pracy.

## VI.

1. Regulamin pracy powinien ustalać, jakie środki stosuje się wobec pracowników naruszających porządek i dyscyplinę pracy.
2. Do szczególnie zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy przekroczeń należą przede wszystkim:
  - a) rozmyślnie złe lub niedbałe wykonywanie pracy oraz zawinione psucie podczas niej materiałów, narzędzi i maszyn,
  - b) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie w ciągu dnia roboczego bez uzasadnionej przyczyny, przy czym za samowolne opuszczanie pracy uważa się również stawienie się pracownika do pracy w stanie nietrzeźwym lub picie alkoholu podczas pracy,
  - c) zakłócanie spokoju w zakładzie pracy,
  - d) niewykonywanie poleceń przełożonych bądź wykonywanie pracy w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonego wskazówkami oraz niewłaściwy (obraźliwy lub lekceważący) stosunek do przełożonych,
  - e) nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również przepisów przeciwpożarowych.
3. Do szczególnie zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy przekroczeń, które powinny pociągać za sobą stosowanie środków regulaminowych, należy również zaliczyć niezawiadomienie zakładu pracy w obowiązującym terminie o przyczynie nieobecności w pracy, opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy, a w szczególności niezachowanie obowiązującego terminu i zasad doręczania zakładowi pracy zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy lub o potrzebie zapewnienia opieki w domu choremu członkowi rodziny.
4. Do kierowników, którzy zaniedbują swoje obowiązki w zakresie stosowania środków regulaminowych wobec pracowników, popełniających przekroczenia szczególnie zagrażające porządkowi i dyscyplinie pracy, należy stosować środki regulaminowe lub inne środki przewidziane w przepisach.

## VII.

1. Regulamin powinien określać zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i uprawnienia pracowników do zwolnień z pracy.
2. Przez nie usprawiedliwione opuszczenie pracy rozumie się niestawienie się do pracy w dniu pracy lub opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia.



## VIII.

1. Wobec pracowników, którzy dopuszczają się przekroczeń, regulamin może przewidywać stosowanie następujących środków:
  - 1) udzielenie upomnienia,
  - 2) udzielenie ostrzeżenia,
  - 3) nałożenie kary pieniężnej,
  - 4) przeniesienie do pracy niższej szaseregowanej,
  - 5) zwolnienie z pracy z zachowaniem warunków wypowiedzenia,
  - 6) zwolnienie z pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.
2. Wszystkie zastosowane wobec pracowników środki mogą być podawane do wiadomości ogółu pracowników zakładu pracy bądź ogółu pracowników działu pracy, w którym pracownik ten jest zatrudniony.

## IX.

1. Kary pieniężne powinny być stosowane po uprzednim udzieleniu ostrzeżenia.
2. Kary pieniężne mogą być stosowane tylko za przekroczenia, przewidziane w art. 43 przepisów o umowie o pracę robotników i w art. 3 ustawy w sprawie uchylecia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. z 1956 r. nr 41, poz. 12) w wysokości nie przekraczającej granic określonych w art. 44 przepisów o umowę o pracę robotników. Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może przekraczać czwartej części dziennego zarobku pracownika. Kary pieniężne w sumie ogólnej nie powinny przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia, faktycznie przypadającego pracownikowi na umówiony termin wypłaty.
3. Karę pieniężną w wysokości  $\frac{1}{4}$  dziennego zarobku należy nakładać na pracowników, bez stosowania ostrzeżenia, za każde z następujących przekroczeń:
  - 1) nie usprawiedliwione nieprzybycie do pracy,
  - 2) niezawiadomienie zakładu pracy w obowiązującym terminie o przyczynie nieobecności w pracy,
  - 3) przybycie do pracy w stanie nietrzeźwym lub doprowadzenie się do takiego stanu podczas pracy niezależnie od odsunięcia od pracy i zastosowania innych sankcji wynikających z przepisów.
4. Przepis ust. 3 pkt 1 nie ma zastosowania do pracowników, którzy wskutek nieprzybycia do pracy utracili w danym miesiącu prawo do zasiłku rodzinnego, przepis zaś ust. 3, pkt 2 — do pracowników, którym obniżono zasiłek chorobowy lub wynagrodzenie o 25% za nieterminowe doręczenie zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy.
5. Przepis ust. 3 pkt 1 należy stosować, jeżeli zasiłek rodzinny wypłacany jest do rąk osoby posiadającej stwierdzone wyrokiem lub postanowieniem sądowym prawo do otrzymywania od pracownika alimentów, pobierania jego wynagrodzenia w całości lub części, pobierania zasiłku rodzinnego albo innych należności przypadających pracownikowi.
6. Karę pieniężną w wysokości  $\frac{1}{4}$  dziennego zarobku należy także nakładać na kierowników, odpowiedzialnych za stosowanie środków regulaminowych, za każde z następujących przekroczeń:
  - 1) zaniebdanie wystąpienia z wnioskiem o zastosowanie regulaminowej kary pieniężnej,
  - 2) zaniebdanie zastosowania regulaminowej kary pieniężnej — gdy zastosowanie tych kar jest obowiązkowe.
7. Tryb usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przewidziany dla pracowników pobierających zasiłki rodzinne w przepisach o zaliczaniu niektórych okresów nieobecności w pracy do dni przepracowanych, stosuje się również do pracowników nie pobierających zasiłków rodzinnych.

8. Kary pieniężne mogą być stosowane do wszystkich pracowników za nie usprawiedliwione spóźnianie się do pracy lub przedwczesne opuszczanie.
9. Pracowników opuszczających pracę bez usprawiedliwienia należy uprzedzać o treści przepisu części XI ust. 2.
10. Sumy powstałe z wpływów z kar pieniężnych powinny być przeznaczone na zaspokojenie potrzeb socjalno-bytowych pracowników danego zakładu pracy zgodnie z decyzją rady zakładowej. Nie dotyczy to oszczędności uzyskanych z obniżenia zasiłku chorobowego lub wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 4.

## X.

1. Uznawanie opuszczenia pracy (nieprzybycia do pracy, spóźnienia się, przedwczesnego opuszczenia pracy) za usprawiedliwione lub nie usprawiedliwione oraz stosowanie kar i innych środków przewidzianych w regulaminie pracy należy do kierownika zakładu pracy po wysłuchaniu wyjaśnień pracownika. Kierownik zakładu pracy może przekazać wymienione uprawnienia swoim zastępcom, kierownikom działów (oddziałów, wydziałów, budów) lub kierownikowi komórki spraw osobowych. Stosowanie kar i innych środków przewidzianych w regulaminie pracy wobec kierownika zakładu pracy należy do kierownika jednostki nadrzędnej.
2. Przeniesienie do pracy niżej zaszeregowanej wymaga wypowiedzenia warunków umowy o pracę dotyczących zaszeregowania pracownika.

## XI.

1. Regulamin powinien wskazywać, że w przypadkach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albo dopuszczenia się przez pracownika oczywistego lub stwierdzonego prawomocnym wyrokiem przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, należy pracownika zwolnić z pracy bez wypowiedzenia zgodnie z przepisami dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami).
2. Regulamin powinien wskazywać ponadto, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w ciągu dwóch dni w miesiącu lub trzech dni w kwartale, dwukrotnie w ciągu roku wykorzystanie zaświadczenia o czasowej niezdolności do pracy niezgodne z przeznaczeniem, przychodzenie do pracy w stanie nietrzeźwym lub doprowadzenie się do takiego stanu podczas pracy oraz powtarzające się niezachowanie obowiązującego terminu i zasad doręczania zakładowi pracy zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy lub o potrzebie zapewnienia opieki w domu choremu członkowi rodziny może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w myśl przepisów dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11 z późniejszymi zmianami).

## XII.

1. Regulamin powinien być przystosowany do potrzeb danej gałęzi produkcji i do potrzeb danego zakładu pracy.
2. Wytyczne nie dotyczą kopalń węgla, w których ze względu na szczególne warunki bezpieczeństwa i dyscypliny pracy stosuje się odrębne regulaminy pracy.

## DEKRET

z dnia 18 stycznia 1956 r.

o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy.

W celu skuteczniejszego zapobiegania zdarzającym się niejednokrotnie wypadkom niezgodnego z założeniami społecznymi Państwa Ludowego zwalniania z pracy — na wniosek Centralnej Rady Związków Zawodowych — stanowi się co następuje:

### Art. 1.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić tylko według przepisów niniejszego dekretu.

### Art. 2.

1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika:
  - 1) w razie dopuszczenia się przez pracownika przestępstwa, którego popełnienie uniemożliwia zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli dopuszczenie się tego przestępstwa jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
  - 2) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
  - 3) w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.
2. Prawo rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika gaśnie po upływie jednego miesiąca od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

### Art. 3.

1. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:
  - 1) w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, jeżeli niezdolność trwa dłużej niż trzy miesiące, a w przypadku gruźlicy lub choroby spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu albo choroby zawodowej — jeżeli niezdolność trwa dłużej niż 6 miesięcy;
  - 2) w razie zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej, jeżeli opuszczenie pracy z tego powodu trwa dłużej niż trzy miesiące,
  - 3) w razie niemożności wykonywania pracy, z innych przyczyn, aniżeli wymienione w pkt. 1 i pkt. 2, przez czas przekraczający 1 miesiąc.
2. Zakaz rozwiązywania umów o pracę w ciągu sześciu miesięcy niezdolności do pracy z powodu gruźlicy dotyczy pracowników, którzy bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy byli zatrudnieni w zakładzie pracy co najmniej przez sześć miesięcy; z pracownikiem zatrudnionym krócej umowa o pracę może być rozwiązana, jeżeli niezdolność trwa dłużej niż trzy miesiące.
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przeszkody usprawiedliwiającej jego nieobecność.



4. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn określonych w ust. 1, korzysta po ustaniu tych przyczyn z przywileju pierwszeństwa do zatrudnienia w dotychczasowym zakładzie pracy.

#### Art. 4

1. W razie tymczasowego aresztowania pracownika umowa o pracę wygasa z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, chyba że zakład pracy rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika (art. 2).
2. Zakład pracy, mimo wygaśnięcia umowy z upływem trzech miesięcy nieobecności w pracy, nie może odmówić przyjęcia z powrotem pracownika, który został zrehabilitowany w postępowaniu karnym przez jego umorzenie lub wyrokiem uniewinniającym i stał się do pracy w ciągu 7 dni.

#### Art. 5

Pracownik może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia jeżeli właściwy organ służby zdrowia stwierdzi szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a zakład pracy nie może przenieść go bez zwłoki do innej odpowiedniej pracy.

#### Art. 6

Umowa o pracę może być rozwiązana na mocy wzajemnego porozumienia zakładu pracy i pracownika.

#### Art. 7

1. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 2, ust. 1, pkt. 2) może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.
2. Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia z innych przyczyn przewidzianych w art. 2 i 3 wymaga uprzedniego uzyskania opinii rady zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegata związkowego.
3. W zakładzie pracy, w którym nie działa rada zakładowa (miejskowa) lub delegat związkowy, w przedmiocie zgody lub opinii wypowiada się właściwy terenowy zarząd związku zawodowego.
4. Przepisy ustępów poprzedzających nie mają zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, jeżeli umowę z nim zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy.
5. Pozostają w mocy przepisy szczególne, które uzależniają dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę od uzyskania zgody zarządu okręgowego związku zawodowego lub zgody organu administracji państwowej.

#### Art. 8

1. Kierownik zakładu pracy powinien przedstawić radzie zakładowej (miejscowej, oddziałowej) lub delegatowi związkowemu przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. Rada zakładowa (miejskowa, oddziałowa) wypowiada się w przedmiocie zgody lub opinii w formie uchwały uwidocznionej w protokole delegat zaś związkowy w formie oświadczenia pisemnego.
3. Organ związkowy powinien doręczyć kierownikowi zakładu pracy swoją wypowiedź w przedmiocie zgody lub opinii w ciągu 7 dni od przedstawienia

- przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
4. Kierownik zakładu pracy może odwołać się do bezpośrednio wyższej instancji związkowej w razie odmówienia przez organ związkowy zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

#### Art. 9

Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

#### Art. 10

1. Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny (art. 2 i 3) albo zgody (art. 7 ust. 1, 3 i 5) może wystąpić — stosownie do obowiązujących przepisów — do komisji rozjemczej lub do sądu z żądaniem przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach.
2. Pracownikowi przywróconemu do pracy przysługuje przeciętne wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Z wynagrodzenia tego potrąca się wynagrodzenie, które pracownik uzyskał w innym zakładzie pracy w ciągu pierwszych trzech miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę.
3. Jednakże pracownikowi należy się wynagrodzenie za cały czas niewykonywania pracy, jeżeli rozwiązanie umowy podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego; dotyczy to w szczególności rozwiązania umowy z pracownicą w okresie ciąży i połogowej przerwy w pracy, jak również z pracownikiem będącym członkiem rady zakładowej (miejscowej) lub komisji rozjemczej albo społecznym inspektorem pracy.
4. Pracownik, który w okresie pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę, a przywróceniem go do pracy podjął zatrudnienie w innym zakładzie pracy, może bez wypowiedzenia rozwiązać stosunek pracy związany z tym zatrudnieniem w ciągu 7 dni od przywrócenia go do pracy w poprzednim zakładzie.

#### Art. 11

Jeżeli pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez przewidzianej prawem przyczyny albo zgody, nie żąda przywrócenia do pracy, należy mu się odszkodowanie:

1. przy umowie o pracę na czas nieokreślony — w wysokości jednomiesięcznego przeciętnego wynagrodzenia, ..
2. przy innym rodzaju umowy o pracę — w wysokości przeciętnego wynagrodzenia należnego za czas, do którego umowa miała trwać nie więcej jednak niż za jeden miesiąc.

#### Art. 12

Jeżeli zakład pracy w okresie dokonanego wypowiedzenia rozwiąże niezgodnie z prawem umowę o pracę, pracownik może żądać tylko odszkodowania w wysokości przeciętnego wynagrodzenia za czas jaki powstał do upływu okresu dokonanego wypowiedzenia.

#### Art. 13

Wynagrodzenie przeciętne oblicza się jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy.

#### Art. 14

1. Roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy nie może być dochodzone po upływie 14 dni od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Komisja rozjemcza lub sąd mogą z przyczyn uzasadnionych szczególnie okolicznościami uwzględnić spóźnienie zgłoszenia roszczenia.
2. Roszczenie pracownika o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie może być dochodzone przed sądem po upływie sześciu miesięcy od dnia zawiadomienia o rozwiązaniu.

#### Art. 15

Przepisy niniejszego dekretu stosuje się również do przedterminowego rozwiązania umów o pracę zawartych na czas określony lub na czas wykonania określonej roboty.

#### Art. 16

1. Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu i do świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego, 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, jeżeli jest to spowodowane:
  - 1) naruszeniem przez zakład podstawowych obowiązków względem pracownika,
  - 2) przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.
3. W razie sporu zasadność rozwiązania umowy o pracę stwierdza komisja rozjemcza lub sąd.
4. Przewidziany w ust. 1 okres trzech miesięcy liczy się w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika od dnia ustalenia jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika — od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.
5. Mimo zachowania ciągłości pracy nie wlicza się okresu poprzedniego zatrudnienia do okresu pracy wymaganego dla nabycia uprawnień do urlopu dodatkowego należnego ze względu na szczególny rodzaj lub szczególne warunki pracy, jeżeli poprzednie zatrudnienie nie uprawniło do urlopu dodatkowego.
6. Przewidziane w ust. 1 i 2 uprawnienia przysługują odpowiednio również pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania lub wyboru.

#### Art. 17

Zakład pracy nie może dokonać wypowiedzenia umowy o pracę lub stosunku służbowego podczas urlopu pracownika, jak również w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, o ile nie upłynął jeszcze okres uprawniający zakład pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.



## Art. 18

Dekret niniejszy obowiązuje również w stosunkach pracy, w których pracodawcą jest osoba fizyczna zatrudniająca pracowników w gospodarstwie rolnym, w przedsiębiorstwie, w warsztacie rzemieślniczym, w biurze podobnym zakładzie pracy.

## Art. 19

Tracą moc dotychczasowe przepisy w przedmiocie uregulowanych dekretem, a w szczególności:

- 1) art. 11 ust. 4 oraz art. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 i 20 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami),
- 2) art. 28, 29, 31, 32, 33, 36, 37, 39, 40 i 41 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323 z późniejszymi zmianami).

## Art. 20

1. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane przed dniem wejścia w życie dekretu ocenia się według przepisów dotychczasowych, jednakże do rozwiązania umowy, którego nie dokonano przed tym dniem, stosuje się przepisy dekretu, chociażby okoliczności uzasadniające rozwiązanie nastąpiły przed tym dniem.
2. Przejście pracownika do innego zakładu pracy przed dniem wejścia w życie dekretu ocenia się dla zaliczania ciągłości pracy według przepisów dotychczasowych.

## Art. 21

Dekret wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

# I. REGULAMIN PRACY

## § 1

1. W przedsiębiorstwach uspołecznionych zaleca się wprowadzenie regulaminów pracy określających prawa i obowiązki pracowników zgodnie z wytycznymi stanowiącymi załącznik do uchwały lub dostosowanie obowiązujących regulaminów do tych wytycznych.
2. W innych uspołecznionych zakładach pracy (jak zakłady służby zdrowia, placówki naukowo-badawczej itp.) zaleca się wprowadzenie regulaminów pracy stosownie do zarządzeń właściwych ministrów, wydanych w porozumieniu z zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych i Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej, zarządzenia te powinny opierać się na zasadach określonych w wytycznych stanowiących załącznik do uchwały i mogą ustalić ramowe regulaminy pracy.

## § 2

W uspołecznionych zakładach pracy do wszystkich pracowników (robotników i pracowników umysłowych) opuszczających pracę lub spóźniających się do pracy bez usprawiedliwienia mogą być stosowane — zgodnie z art. 3 ustawy

z dnia 10 września 1956 r. w sprawie uchylenia przepisów o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz. U. nr 41 poz. 187) — także kary pieniężne przewidziane w regulaminie pracy, stosownie do artykułów 43 i 44 przepisów z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. nr 35, poz. 324 z późniejszymi zmianami).

### § 3

W urzędach oraz w tych instytucjach i przedsiębiorstwach państwowych w których stosunki służbowe są unormowane szczególnymi przepisami prawnymi (pragmatyki służbowe lub inne przepisy normujące prawa i obowiązki środki porządkowe i dyscyplinarne przewidziane w tych przepisach), szczegółowe zarządzenia w tej sprawie wydadzą właściwi ministrowie, a dla organów podlegających prezydiom rad narodowych — prezydya właściwych wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

## II. ZASADY USPRAWIEDLIWIANIA NIEOBECNOŚCI W PRACY

### § 4

W celu usunięcia wątpliwości, dotyczących zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy, ustala się, co następuje:

1. Pracownik może być zwolniony z pracy na czas niezbędny dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych (ślub, urodzenie się dziecka, zgon i pogrzeb członka rodziny, inne sprawy które wymagają załatwienia w godzinach pracy).
2. Za czas zwolnień, o których mowa w ust. 1, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w przypadkach przewidzianych w przepisach prawa i układach zbiorowych pracy oraz w następujących przypadkach:
  - 1) ślub pracownika — przez 2 dni,
  - 2) urodzenie się dziecka pracownika — przez 2 dni,
  - 3) ślub dziecka — przez 1 dzień,
  - 4) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, ojca, matki przez 2 dni,
  - 5) zgonu i pogrzebu siostry lub brata — przez 1 dzień.
3. Opuszczenie pracy lub spóźnienie się do pracy usprawiedliwiają ważne przyczyny, a w szczególności:
  - 1) choroba lub wypadek powodujące niezdolność pracownika do pracy,
  - 2) choroba lub wypadek członka rodziny pracownika wymagające sprawowania przez pracownika osobistej opieki,
  - 3) okoliczność wymagająca sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do lat 8,
  - 4) zakłócenia w funkcjonowaniu komunikacji i inne nadzwyczajne wypadki uniemożliwiające terminowe przybycie do pracy,
  - 5) konieczność wycieczki po nocnej podróży służbowej w granicach nie przekraczających 6 godzin od zakończenia podróży, jeżeli pracownik nie korzystał z miejsca sypialnego.
4. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy w przypadkach, o których mowa w ust. 3 przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek chorobowy w granicach ustalonych w przepisach prawa bądź układach zbiorowych pracy.
5. Pracownikom uczęszczającym do szkół lub na kursy zawodowe przysługują zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w następujących rozmiarach:
  - 1) uczęszczających do szkół wyższych — do 14 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby, pod warunkiem uzyskania zgody władz szkolnych na łączenie nauki z pracą zarobkową,

- 2) uczęszczającym do szkół średnich dla dorosłych do 6 godzin tygodniowo, zależnie od potrzeby,
  - 3) delegowanym na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe pracownika — na czas niezbędny dla umożliwienia udziału w zajęciach.
6. Pracownikom pełniącym funkcje wykładowców w średnich szkołach zawodowych, w szkołach wyższych oraz na kursach zawodowych organizowanych przez resort oświaty lub resort, któremu podlega zakład pracy zatrudniający pracownika, przysługują zwolnienia z pracy na czas niezbędny dla prowadzenia wykładów i innych zajęć szkolnych, w granicach do 6 godzin tygodniowo, bez zmniejszenia wynagrodzenia za pracę.
7. Pracownikom wychowującym dzieci w wieku do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na 1 dzień.

#### § 5

Zwolnienia z pracy — bez zachowania prawa do wynagrodzenia — przysługują także:

- 1) pracownikom przyjętym do pracy w miejscowości położonej w takiej odległości od miejsca stałego ich zamieszkania, jak również pracownikom zatrudnionym w budownictwie czasowo przeniesionym do takiej miejscowości — na jeden dzień w miesiącu, poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu,
- 2) pracownikom będącym użytkownikami małych i średnich gospodarstw rolnych, nie zatrudniających sił najemnych — do prac rolnych w granicach:
  - a) zatrudnionym w górnictwie, budownictwie i przemyśle — do 3 dni roboczych za każdy przepracowany w przedsiębiorstwie miesiąc, a łącznie nie więcej niż 20 dni roboczych w roku kalendarzowym,
  - b) zatrudnionym przy budowie i konserwacji dróg lądowych i wodnych śródlądowych — do 6 dni roboczych w każdym przepracowanym miesiącu,
  - c) zatrudnionym w innych zakładach pracy, jeżeli ze zwolnień takich pracownicy tych zakładów dotychczas korzystali.

#### § 6

1. O uzasadnionej niemożności stawienia się do pracy z przyczyny z góry wiadomej pracownik powinien uprzedzić zakład pracy.
2. Terminy zwolnień z pracy, przewidzianych w § 5, wymagają zgody kierownictwa zakładu pracy.

#### § 7

Pozostają w mocy dotychczasowe uprawnienia pracowników do innych zwolnień z pracy i urlopów okolicznościowych, poza określonymi w §§ 4 i 5, a w szczególności dla zwolnień i urlopów:

- 1) na dokończenie nauk i egzaminy,
- 2) na kształcenie się korespondencyjne i zaoczne,
- 3) do pełnienia niektórych funkcji społecznych i na szkolenie,
- 4) do pracy w rolnictwie w okresach szczytowego natężenia robót,
- 5) na szkolenie pożarnicze dla członków terenowych ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych,
- 6) dla celów sportowych,
- 7) dla krwiodawców.



### III. PRZEPISY KOŃCOWE

#### § 8

Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) zapewnią w podległych im resortach stałe przestrzeganie regulaminów pracy przez zorganizowanie odpowiedniej kontroli oraz przez wyciąganie konsekwencji służbowych względem pracowników winnych niestosowania środków przewidzianych regulaminem pracy w stosunku do podległych im pracowników naruszających przepisy regulaminu.

#### § 9

Zaleca się organizacjom spółdzielczym wprowadzenie zasad niniejszej uchwały w spółdzielczych zakładach pracy.

#### § 10

Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

## U S T A W A

*z dnia 29 kwietnia 1969 r.  
o pracowniczych urlopach wypoczynkowych  
Dz. U. Nr 12/69*

Zgodnie z Uchwałą V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej oraz stosownie do postulatów związków zawodowych, w celu zwiększenia wymiaru urlopów wypoczynkowych dla robotników oraz wprowadzenia jednolitych zasad wymiaru urlopu dla ogółu pracowników, stanowi się co następuje:

## ROZDZIAŁ I

### *Wymiar urlopu i warunki nabycia prawa do urlopu.*

Art. 1. 1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”, w następującym wymiarze:

- 1) 15 dni roboczych — po roku pracy,
- 2) 17 dni roboczych po trzech latach pracy,
- 3) 20 dni roboczych po sześciu latach pracy,
- 4) 26 dni roboczych po dziesięciu latach pracy.

2. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem ustawowo wolnych od pracy.

Art. 2. 1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się:

1. pracownikowi, który ukończył zasadniczą lub inną równorzędną szkołę zawodową — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,
  2. pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat, a pracownikowi który ukończył średnią szkołę zawodową dla absolwentów zasadniczych (równorzędných) szkół zawodowych — 5 lat,
  3. pracownikowi, który ukończył średnią szkołę ogólnokształcącą — 4 lata,
  4. pracownikowi, który ukończył szkołę pomaturalną — 6 lat,
  5. pracownikowi, który ukończył szkołę wyższą — 8 lat.
- Okresy nauki, o których mowa w pkt. 1—5 nie podlegają sumowaniu.

2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres pracy, bądź okres nauki, zależnie od tego, który z nich jest dłuższy.

Art. 3. Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urlopów w każdym roku kalendarzowym.

Art. 4. Pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie nabył w ciągu tego roku prawo do urlopu w większym wymiarze, przysługuje prawo do urlopu w tym wymiarze z zaliczeniem urlopu dotychczas wykorzystanego.

Art. 5. 1. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

2. Okresy nauki wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, choćby podjęcie nowego zatrudnienia nastąpiło po upływie trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Art. 6. Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia, nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy.

Art. 7. Pracownik z którym stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub który samowolnie porzucił pracę — nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę — w wymiarze bezpośrednio niższym niż przysługiwał mu na podstawie art. 1 i 2 przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obniżenie wymiaru urlopu następuje tylko w jednym roku kalendarzowym.

Art. 8. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych:

1. określi w drodze rozporządzenia przypadki, w których z uwagi na szczególne okoliczności — mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu podjęcia pracy — wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, oraz przypadki, w których z uwagi na szczególne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika — nie stosuje się przepisów art. 6. i art. 17 pkt. 1.
2. może określić w drodze rozporządzenia przypadki i zasady odpowiedniego zastosowania przepisu art. 7 do pracowników, korzystających z urlopów w wymiarze innym niż określony w art. 1.

Art. 9. Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

## ROZDZIAŁ 2

### Zasady udzielania urlopów.

Art. 10. Zakład pracy ma obowiązek udzielania pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Art. 11. 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracownikom w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Zakład pracy obowiązany jest ponadto zawiadomić każdego pracownika o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia.

Art. 12. 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi względami.

2. Przesunięcie terminu urlopu przez zakład pracy jest dopuszczalne z powodu szczególnie ważnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia w toku pracy. Przesunięcie to wymaga porozumienia z pracownikiem i uprzedniej zgody rady zakładowej.

3. Urlop nie wykorzystany z powodu przesunięcia jego terminu (ust. 1 i 2) powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Art. 13. 1. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a w szczególności z powodu:

1. choroby powodującej czasową niezdolność do pracy
2. odbywania ćwiczeń wojskowych
3. korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego — zakład pracy obowiązany jest przesunąć urlop na termin późniejszy, nie przekraczający jednak 3 miesięcy od ustania przyczyny uzasadniającej przesunięcie.

2. Na wniosek pracownicy należy udzielić jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Art. 14. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Przy najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 15. 1. Zakład pracy może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają jego obecności w zakładzie. Odwołanie to wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej.

2. Zakład pracy jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 16. 1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeżeli niezdolność do pracy lub odosobnienie trwało co najmniej 3 dni w czasie urlopu.

2. Rada Ministrów nie wykorzystana z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia tryb stwierdzania niezdolności do pracy wywołanej chorobą podczas urlopu oraz szczegółowe zasady przesuwania na czas późniejszy części urlopu wykorzystanej z przyczyn, o których mowa w ust. 1.

Art. 17. Pracownik traci prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w razie:

1. rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w drodze wypowiedzenia,
2. rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,
3. samowolnego porzucenia pracy przez pracownika.



Art. 18. 1. W razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy w drodze wypowiedzenia, zakład ten jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące.

2. Jeżeli przejście pracownika do innego zakładu pracy nastąpiło w drodze przeniesienia służbowego, zakład, do którego pracownik został przeniesiony, obowiązany jest udzielić mu urlopu przysługującego w danym roku kalendarzowym.

Art. 19. w razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu:

1. rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
2. powołania pracownika do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej przysługuje ekwiwalent pieniężny.

## ROZDZIAŁ 3

### *Szczególne uprawnienia pracowników młodocianych.*

Art. 20. 1. Pracownik młodociany nabywa po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy prawo do jednorazowego urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

2. Po rocznej pracy pracownikowi młodocianemu przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym pracownik ten kończy 18 lat, przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni roboczych.

3. Do pracownika młodocianego nie stosuje się przepisów art. 6 i 7.

Art. 21. Na wniosek pracownika młodocianego uczęszczającego do szkoły należy mu udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

## ROZDZIAŁ 4.

### *Zasady wynagradzania za czas urlopu.*

Art. 22. 1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

2. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczególne zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu, a także przypadki w których wynagrodzenie za urlop oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu dłuższego niż 3 miesiące.

## ROZDZIAŁ 5.

### *Przepisy szczególne.*

Art. 23. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników płatne urlopy dodatkowe w przypadkach, gdy to jest uzasadnione z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy albo warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, określając wymiar oraz zasady przyznawania i wykorzystywania tych urlopów.

Art. 24. 1. Osoba wykonująca pracę nakładczą, podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady i warunki udzielania urlopów osobom, o których mowa w ust. 1.

Art. 25. Do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres urlopu bezpłatnego, udzielonego pracownicy opiekującej się małym dzieckiem — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Art. 26. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, okres służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej — na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.

## ROZDZIAŁ 6.

### *Przepisy karne.*

Art. 27. 1. Kto działając z ramienia zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy oraz przepisy wydane na jej podstawie podlega karze grzywny od 100 do 4.500 zł. jeżeli za ten czyn nie grozi kara surowsza.

2. W sprawach o których mowa w ust. 1. orzekają inspektorzy pracy, kolegia orzekające przy wojewódzkich związkach zawodowych oraz kolegium odwoławcze przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych na zasadach i w trybie określonych w dekreście z dnia 10 listopada 1954 r. o przejściu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. z 1958 r. Nr. 8. poz. 47).

## ROZDZIAŁ 7.

### *Przepisy przejściowe i końcowe.*

Art. 28. W okresie do dnia 31 grudnia 1969 r. pracownikom korzystającym do dnia wejścia w życie ustawy z urlopów w wymiarze niższym niż określony w art. 1. przyznaje się urlopy w wymiarze:

1. 13 dni roboczych — po roku pracy,
2. 16 dni roboczych — po trzech latach pracy,
3. 17 dni roboczych — po sześciu latach pracy.

Art. 29. 1. Do okresu pracy, od którego w myśl przepisów niniejszej ustawy zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy pracy przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli w zakresie uprawnień do urlopu podlegały one wliczenia do okresu pracy według zasad przewidzianych w przepisach dotychczasowych.

2. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się — według zasad określonych w art. 2. — okresy nauki przed dniem wejścia w życie ustawy.

Art. 30. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy zachować dotychczasowy wymiar urlopów dla pracowników, zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy, jeżeli korzystali oni z urlopów w wymiarze wyższym niż wynikający z art. 1.

Art. 31. Wynikające z ustawy uprawnienia i zadania rad zakładowych są wykonywane w trybie określonym w statutach związków zawodowych.

Art. 32. 1. Tracą moc wszelkie dotychczasowe przepisy dotyczące pracowniczych urlopów wypoczynkowych, jeżeli przepis ust. 3. nie stanowi inaczej.

2. W szczególności tracą moc:

1. ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urlopach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47 poz. 365 i z 1950 r. nr 13 poz. 123),
2. art. 36 i 37 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. nr 11 poz. 72),
3. art. 465 kodeksu zobowiązań,
4. art. 8 dekretu z dnia 25 października 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 17 lutego 1922 o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. nr 50 poz 381),
5. art. 17 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45 z 1958 r. poz. 226 i z 1961 r. nr 32 poz. 160).

3. Pozostają w mocy przepisy:

1. art. 15 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. z 1956 r. nr 12, poz. 63 i z 1958 r. nr 21, poz. 93),
2. art. 100 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 1969 r. nr 4, poz. 31),
3. art. 50 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 1965 r. nr 17 poz. 119) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów,
4. art. 32 ust. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. nr 19 poz. 129) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów.

4. Obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy postanowienia układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy oraz indywidualnych umów o pracę dotyczących urlopów wypoczynkowych zostają zastąpione z dniem wejścia w życie ustawy przez odpowiednie jej przepisy.

5. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie obowiązują przepisy dotychczasowe ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

Art. 33. Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 8 maja 1969 r.

w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 14/69)

Na podstawie art. 8 pkt. 1 i art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 12, poz. 85) Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

### § 1

1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego zwanego dalej „urlopem”, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie trzech miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli:



- 1) pracownik nie mógł podjąć tego zatrudnienia z powodu choroby lub inwalidztwa albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a przyczyny te powstały jeszcze w czasie trwania pracy, i jeżeli
  - 2) pracownik podjął zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyn, o których mowa w pkt. 1.
2. Jeżeli przyczyny, o których mowa w ust. 1 pkt 1, powstały po ustaniu stosunku pracy, ale przed upływem okresu trzech miesięcy od jego ustania, okres ten ulega przedłużeniu o czas trwania tych przyczyn, gdy trwały one co najmniej 1 miesiąc.
  3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio, gdy niemożność podjęcia nowego zatrudnienia wynika wskutek tymczasowego aresztowania pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający.

## § 2

Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie 3 miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik w tym terminie nie mógł podjąć zatrudnienia z powodu:

- 1) powołania do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej — pod warunkiem, że w terminach określonych w przepisach o szczególnych uprawnieniach żołnierzy lub przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych podejmuje zatrudnienie lub zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę,
- 2) powołania na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo na przeszkolenie na obozie szkoleniowym bądź do innej służby uzasadnionej potrzebami obrony lub interesem Państwa w ramach wojskowego szkolenia poborowych — pod warunkiem, że w terminie 30 dni od zwolnienia ze służby podejmie zatrudnienie albo zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę.

## § 3

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac na wniosek właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego) zgłoszony w porozumieniu z zarządem głównym odpowiedniego związku zawodowego może wyrazić zgodę na wliczenie do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, okresów poprzedniego zatrudnienia, pomimo przerwy w zatrudnieniu dłuższej niż 3 miesiące, jeżeli przerwa ta została spowodowana szczególnie ważnymi przyczynami.

## § 4

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia pracownika, jeżeli na propozycję zakładu pracy, w którym pracował co najmniej 6 lat, przeszedł bezpośrednio z zatrudnienia do wykonywania pracy nakładczej na rzecz tego zakładu na okres dłuższy niż 3 miesiące, pod warunkiem że w tym czasie był objęty ubezpieczeniem społecznym i bezpośrednio po ustaniu pracy nakładczej podjął ponownie zatrudnienie w tym zakładzie.

## § 5

1. Po podjęciu zatrudnienia w wypadkach określonych w §§ 1, 3 i 4 pracownik nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w wypadkach, gdy przepis szczególnie stanowi inaczej.

## § 6

1. Pracownik nie traci prawa do nie wykorzystanego urlopu pomimo rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, jeżeli rozwiązał stosunek pracy w tym trybie z powodu:
  - 1) naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
  - 2) podjęcia zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu, pod warunkiem, że poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,
  - 3) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.
2. Do pracownika, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia w wypadkach określonych w ust. 1, nie stosuje się przepisu art. 6 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 12 poz. 85).

## § 7

1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu, jeżeli niezdolność ta lub odosobnienie w czasie urlopu trwały nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni i nie przekroczyły 7 dni.
2. Na wniosek pracownika należy udzielić mu nie wykorzystanej części urlopu, o której mowa w ust. 1 w terminie późniejszym.
3. W razie niezdolności do pracy lub odosobnienia trwających w czasie urlopu ponad 7 dni, nie wykorzystanej części urlopu:
  - 1) wynoszącej nie więcej niż 7 dni — udziela się według zasad określonych w ust. 1 i 2,
  - 2) wynoszącej ponad 7 dni — udziela się zgodnie z ogólnymi zasadami ustalania terminów urlopów.
4. W wypadkach, o których mowa w ust. 1—3, pracownik jest obowiązany przestać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą w terminach określonych w przepisach o doręczaniu tych zaświadczeń.

## § 8

Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, przebywającego w czasie urlopu w miejscu stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy dotyczące orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

## § 9

1. Jeżeli pracownik przebywa w czasie urlopu w kraju poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy, o których mowa w § 8, ze zmianami wynikającymi z ust. 2 i 3.

2. O czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, który w czasie urlopu korzysta ze świadczeń przychodni (ośrodka zdrowia) położonej poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, orzeka lekarz-kierownik przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarz przez niego upoważniony.
3. Po wyczerpaniu uprawnień do orzekania przez lekarza-kierownika przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarza przez niego upoważnionego, o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą orzeka komisja lekarska.

#### § 10

Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika przebywającego w czasie urlopu za granicą stosuje się przepisy dotyczące uznawania niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej przez pracownika w czasie przejściowego pobytu za granicą.

#### § 11

Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz wszystkim ministrom.

#### § 12

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.



## ZARZĄD GŁÓWNY

Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego  
w Polsce

Wydział Ekonomiczny  
Łódź, ul. Sienkiewicza nr 13

L. dz. 2006/PS/68.

Zarząd Główny n/Związku zwraca uwagę, że w Monitorze Polskim nr 24 z 8 czerwca 1968 r. pod poz. 158 ogłoszona została uchwała nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi.

W związku z tym przesyłamy w załączeniu okólnik nr 18 z dnia 10 czerwca 1968 r. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczący uprawnień do świadczeń leczniczych i zasiłków rodzinnych w okresie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi.

## ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Warszawa, ul. Chopina 1

### OKÓLNIK Nr 18

z dnia 10 czerwca 1968 r.

Znak: Zn-003-11

Przedmiot: *uprawnienia do świadczeń leczniczych i zasiłków rodzinnych w okresie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi.*

W myśl uchwały nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi (Mon. Polski z dnia 8 czerwca 1968 r., nr 24 poz. 154), która weszła w życie z dniem ogłoszenia, tj. z dniem 8 czerwca 1968 r., pracownica zatrudniona w zakładzie pracy co najmniej 12 miesięcy może wystąpić do zakładu pracy o udzielenie jej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nieprzerwanego urlopu bezpłatnego w wymiarze do 1 roku, w celu umożliwienia jej sprawowania opieki nad dzieckiem, najdłużej jednak do ukończenia przez nie 2 lat życia, a zakład pracy obowiązany jest udzielić pracownicy urlopu w terminie przez nią wskazanym (§ 1 ust. 1 i § 2 uchwały).

W czasie urlopu bezpłatnego pracownica zachowuje dla siebie i członków rodziny prawo do świadczeń leczniczych służby zdrowia oraz prawo do zasiłków rodzinnych na warunkach ogólnie obowiązujących w stosunku do pracowników (§ 3 uchwały).

W związku z tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustala co następuje:

1. Pracownica w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie uchwały — korzysta ze świadczeń leczniczych zakładów społecznych służby zdrowia, na podstawie pracowniczej legitymacji ubezpieczeniowej, a członkowie jej rodziny — na podstawie rodzinnej legitymacji ubezpieczeniowej.

2. Legitymacje ubezpieczeniowe (pkt 1) poświadczą zakład pracy udzielający urlopu bezpłatnego tak samo jak pracownikom zatrudnionym.
  3. Pracownica pobierająca zasiłki rodzinne na dzieci przed udzieleniem urlopu bezpłatnego zachowuje prawo do tych zasiłków na czas urlopu bezpłatnego na zasadach obowiązujących pracowników zatrudnionych; okres urlopu bezpłatnego zalicza się do dni przepracowanych, wymaganych do uzyskania zasiłku rodzinnego.
  4. Zasiłki rodzinne wypłaca zakład pracy udzielający urlopu bezpłatnego na zasadach i w terminach takich jak pracownikom zatrudnionym na podstawie takich samych dowodów z tym jednak, że wymagana jest ponadto decyzja kierownika zakładu pracy lub upoważnionego przez niego pracownika o udzieleniu bezpłatnego urlopu.
  5. W razie czasowego wyjazdu urlopowanej pracownicy poza miejsce stałego zamieszkania zakład pracy przekazuje jej zasiłki rodzinne pod wskazany przez nią adres.
  6. Jeżeli przed udzieleniem pracownicy urlopu bezpłatnego zasiłki rodzinne były wypłacane jej mężowi z tytułu jego zatrudnienia, zasiłki te w czasie urlopu bezpłatnego pracownicy wypłaca się nadal mężowi z tytułu jego zatrudnienia, chyba, że pracownica zażąda wypłaty tych zasiłków do jej rąk z powodu zaniedbywania przez męża obowiązków rodzicielskich wobec dzieci albo ustanie jego zatrudnienia; w takim przypadku decyzję o wypłacie zasiłków rodzinnych do rąk pracownicy podejmuje właściwy oddział Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.
  7. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do uzyskania świadczeń emerytalnych lub rentowych (§ 6 Uchwały). Zakład pracy wpisuje okres urlopu bezpłatnego w legitymacji ubezpieczeniowej pracownicy na odpowiednich stronach przeznaczonych na wpisy okresów zatrudnienia dla celów emerytalnych (str. 82—109) w następujący sposób:
    - 1) w pierwszej kolumnie „Nazwa i adres Zakładu pracy” wpisuje nazwę i adres zakładu pracy,
    - 2) wolne miejsce w następnych czterech kolumnach wykorzystuje na wpis notatki według wzoru: „Bezpłatny urlop od dnia ..... do dnia ..... na podstawie uchwały nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. (Mon. Pol. nr 24 poz. 154”,
    - 3) w ostatniej kolumnie umieszcza stempel, datę i podpis osoby odpowiedzialnej za wpis.
- Wpisu tego dokonuje zakład pracy bezpośrednio po wykorzystaniu przez pracownicę urlopu bezpłatnego.

## ZARZĄD GŁÓWNY

Łódź, dnia 16 listopada 1967 r.

Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu  
Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego

Inspektorat Pracy

L. dz. IP/1809/GD/67

W związku z faktami stwierdzonymi w zakładach pracy oraz szeregiem pytań ze strony pracowników i służb BHP dot. potrącania podatku od wypłacanego ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej — Zarząd Główny n/Związku wyjaśnia, że pozycja ta nie podlega opodatkowaniu, jak również nie może być doliczana do wynagrodzenia z tytułu pracy.

Podstawę prawną w tym względzie stanowi ustawa z dnia 4. II. 1949 r. o po-

datku od wynagrodzeń (Dz. U. nr 7 z dnia 16. 02. 1949 r. poz. 41 z późniejszymi zmianami) oraz zarządzenie Ministra Finansów z dnia 6. VI. 1951 r.

Z wyżej podanych przepisów prawnych wynika, że niektóre rodzaje świadczeń pieniężnych i w naturze, otrzymywane na podstawie stosunku pracy lub w związku z nim, są wolne od podatku i m. in. wymieniona jest wartość świadczeń wydawanych w związku z bezpieczeństwem i higieną pracy takich jak: — odzież ochronna, mleko, napoje oraz zwrot kosztów za pranie i naprawę odzieży roboczej.

Ujawnione przypadki opodatkowania ekwiwalentu wypłacanego za pranie odzieży roboczej, należy uznać jako sprzeczne z obowiązującymi w tej mierze przepisami prawnymi, o czym winny być poinformowane nasze Rady Zakładowe, niezależnie od podejmowanych interwencji przez Was w poszczególnych przypadkach.

MINISTER PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Warszawa, dnia 15. XI. 1963 r.

ZP2 — 120/121/00-1148/63

*Sprawa: wynagrodzenia pracowników za czas okresowych badań lekarskich.*

W związku z zapytaniami jak organizować i opłacać pracowników za czas okresowych badań lekarskich, w oparciu o postanowienia obowiązujących układów zbiorowych pracy i pisma Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac znak: U-151-55/62 w sprawie wynagradzania pracowników za czas okresowych badań lekarskich — zarządzanych przez zakłady pracy — polecam co następuje:

Okresowe badania lekarskie — zarządzane przez zakład pracy — nie mogą następować w godzinach pracy; za czas tych badań wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje.

Przeprowadzenie dla określonych grup pracowników lub dla pracowników zajmujących określone stanowiska — okresowych badań lekarskich w godzinach pracy powinno być stosowane tylko wyjątkowo (np. gdy nie ma możliwości przeprowadzenia badań po normalnych godzinach pracy i gdy chodzi o badania specjalistyczne).

Za czas okresowych badań lekarskich przeprowadzonych w godzinach pracy pracownikom wszystkich jednostek nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego przysługuje wynagrodzenie zgodnie z ustaleniami wynikającymi z obowiązujących układów zbiorowych pracy lub z przepisów szczególnych.

W pozostałych przypadkach, gdy wymienione przepisy nie ustalają wyraźnie sposobu wynagradzania za czas okresowych badań lekarskich — przeprowadzanych w godzinach pracy — pracownikom przysługuje wynagrodzenie według stawki osobistego zaszerogowania.



## ZARZĄDZENIE Nr 28

Prezesa Rady Ministrów  
z dnia 17 marca 1962 r.

w sprawie zasad udzielania zwolnień od pracy członkom ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych zatrudnionych w zakładach pracy.

Na podstawie art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. nr 20, poz. 120) zarządza się co następuje:

### § 1

1. Zakłady pracy zatrudniające członków ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych, zwanych dalej „pracownikami”, są obowiązane zwalniać członków tych straży od pracy na szkolenie pożarnicze i do wykonywania czynności kontroli przeciwpożarowej.
2. Za szkolenie pożarnicze uważa się kursy, ćwiczenia, zawody, odprawy i zjazdy organizowane w celu fachowego przygotowania straży pożarnych do akcji ratowniczych w czasie pożarów i innych klęsk żywiołowych oraz katastrof, a za czynności kontroli przeciwpożarowej — czynności w zespołach powoływanych przez prezydium rad narodowych do kontrolowania budynków i obiektów pod względem bezpieczeństwa pożarowego.

### § 2

Łączny czas nieobecności w zakładzie pracy nie może przekraczać 11 dni roboczych w ciągu roku. Pracownicy powołani na kursy pożarnicze korzystają z dodatkowych jednorazowych zwolnień od pracy na czas trwania kursu, jednak nie dłużej niż 15 dni w okresie trzech lat.

### § 3

1. Podstawą do zwolnienia pracownika na szkolenie lub w celu wykonywania czynności kontroli przeciwpożarowej jest pismo właściwego organu prezydium rady narodowej skierowane do zakładu pracy. W piśmie tym należy oznaczyć rodzaj czynności, dzień stawienia się i okres, na jaki pracownik zostaje powołany.
2. Pracownik zwolniony od pracy zgodnie z ust. 1 po zakończeniu czynności, do których został skierowany, obowiązany jest przedstawić zakładowi pracy odpowiednie zaświadczenie o odbyciu szkolenia lub wykonaniu czynności.

### § 4

1. Pracownicy zwolnieni przez zakład pracy do wykonywania czynności określonych w § 1 zachowują za czas nieobecności w pracy prawo do pełnego wynagrodzenia, które oblicza się wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.
2. Czas nieobecności w pracy w związku z wykonywaniem czynności, o których mowa w § 1, nie może być zaliczony na poczet urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych pracownika.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się do pracowników będących członkami ochotniczej lub obowiązkowej straży pożarnej, zorganizowanej w zakładzie również w tych przypadkach gdy na polecenie resortowej służby przeciwpożarowej lub komendy straży pożarnej zostają skierowani przez kierownika zakładu do wykonywania czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej na terenie tego zakładu zamiast normalnej pracy zawodowej.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

ZARZĄDZENIE

*Ministra Gospodarki Komunalnej  
z dnia 25 października 1953 r.*

*w sprawie ustalenia regulaminu ochotniczej i obowiązkowej zakładowej straży pożarnej.*

Na podstawie art. 8 ust. 6 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji (Dz. U. z 1951 r. nr 58, poz. 404) zarządza się, co następuje:

§ 1

Ustala się regulamin ochotniczej i obowiązkowej zakładowej straży pożarnej w brzmieniu załącznika do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Regulamin obowiązkowy straży pożarnych, stanowiący załącznik do zarządzenia Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 16 czerwca 1952 r. w sprawie ustalenia regulaminu obowiązkowych straży pożarnych (Monitor Polski nr A-57, poz. 885), traci moc w stosunku do obowiązkowych zakładowych straży pożarnych.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Załącznik  
do Zarządzenia Ministra  
Gospodarki Komunalnej  
z dnia 25 października 1953 r.  
poz. 1394.

## REGULAMIN ORGANIZACYJNY

*ochotniczej i obowiązkowej zakładowej straży pożarnej*

### ROZDZIAŁ I

*Obszar, zadania i zakres działania.*

#### § 1

Ochotnicza i obowiązkowa zakładowa straż pożarna, zwana dalej „strażą”, jest organem kierownictwa zakładu w wypełnianiu zadań wynikających z ustawy o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji.

#### § 2

1. Obszarem własnym działania straży jest teren zakładu, przy którym straż została utworzona.
2. Obszar pomocy sąsiedzkiej rozciąga się na teren miasta (osiedla) będącego siedzibą straży.
3. Od obowiązku wyjeżdżania do akcji ratowniczej w czasie pożaru i innych klęsk żywiołowych poza teren zakładu, straż może być zwolniona w trybie określonym w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji (Dz. U. z 1951 r. nr 58, poz. 404).

#### § 3

Do zadań straży należy:

- 1) na obszarze własnym:
  - a) prowadzenie przeciwpożarowej akcji zapobiegawczej oraz współdziałanie w tym zakresie z władzami państwowymi i właściwymi instytucjami,
  - b) udzielanie pomocy i ratunków w czasie pożaru lub innych klęsk żywiołowych,
  - c) udział w terenowej obronie przeciwlotniczej;
- 2) na obszarze pomocy sąsiedzkiej:
  - a) niesienie pomocy i ratunku w czasie pożaru i innych klęsk żywiołowych,
  - b) wykonywanie innych czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej, zleconych przez jednostki sprawujące nadzór nad strażą.

#### § 4

Zadania powyższe straż wypełnia przez:

1. Organizowanie służby ochrony przeciwpożarowej na terenie zakładu.
2. Przygotowanie straży do potrzeb terenowej obrony przeciwlotniczej.



3. Fachowo-ideologiczne szkolenie członków straży.
4. Przedkładanie władzom przełożonym i nadzorczym opinii oraz wniosków w sprawach bezpieczeństwa przeciwpożarowego i dziedzin objętych współdziałaniem straży.
5. Sprawowanie nadzoru i wykonywanie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa przeciwpożarowego w budynkach i urządzeniach zakładów pracy.
6. Sprawowanie opieki nad wszelkimi urządzeniami przeciwpożarowymi zakładu i czuwanie nad ich konserwacją przez powołane do tego zakładowe organy techniczne.
7. Czuwanie nad terminowym czyszczeniem przez kominiarzy urządzeń ogrzewniczych, przewodów dymnych i spalinowych.
8. Prowadzenie akcji uświadamiającej i szkoleniowej wśród pracowników zakładu, w zakresie ochrony przeciwpożarowej oraz walki z pożarami.

## ROZDZIAŁ II

### *Członkowie, ich obowiązki i prawa*

#### § 5

1. Werbunek do ochotniczej straży zakładowej następuje spośród zgłaszających się kandydatów będących pracownikami zakładu. Do obowiązkowej zakładowej straży wyznacza się pracowników zakładu.
2. Członków ochotniczej, zakładowej straży przyjmuje i zwalnia kierownik zakładu na wniosek Komendanta Straży po zasięgnięciu opinii Rady Zakładowej.
3. Członków obowiązkowej zakładowej straży powołuje i zwalnia Kierownik Zakładu na wniosek Komendanta Straży po zasięgnięciu opinii Rady Zakładowej.
4. Wystąpienie z Ochotniczej Straży Zakładowej następuje:
  - 1) na własne żądanie zgłoszone na piśmie, przy czym obowiązuje zachowanie 3-miesięcznego terminu wypowiedzenia członkostwa,
  - 2) na skutek zwolnienia członka straży z pracy,
  - 3) na skutek zwolnienia przez komendanta,
  - 4) członek obowiązkowej zakładowej straży może być zwolniony ze straży na podstawie decyzji kierownika zakładu, wydanej na wniosek komendanta straży.

#### § 6

Od kandydatów do służby w straży wymagane są następujące warunki:

1. dobry stan zdrowia i sprawność fizyczna,
2. wiek od 18 — 50 lat.

#### § 7

Do obowiązków członków straży należy:

1. wykazywanie szczególnej czujności i troski o bezpieczeństwo przeciwpożarowe zakładu,
2. niezwłoczne stawienie się do akcji na wiadomość o alarmie,
3. wykazywanie dzielności i służyć przykładem w ofiarności w akcjach ratowniczych,

4. zdobywanie i stałe pogłębianie wykształcenia z zakresu ochrony przeciwpożarowej,
5. regularne uczęszczanie na zbiórki i ćwiczenia straży,
6. przestrzeganie dyscypliny służbowej,
7. ścisłe przestrzeganie tajemnicy służbowej i państwowej.

#### § 8

1. Członkowie straży otrzymują od kierownictwa zakładu:
  - 1) odzież i obuwie ochronne na warunkach określonych w oddzielnych przepisach,
  - 2) wynagrodzenie pieniężne za ćwiczenia wykonywane poza ustalonymi godzinami pracy zakładowej wg stawek za godziny nadliczbowe,
  - 3) pokrycie kosztów delegacji na kursy pożarnicze, odprawy i wszelkie wyjazdy w sprawach pożarniczych, na polecenie kierownika zakładu, przy czym świadczenia te nie mogą pociągać za sobą jakichkolwiek potrąceń z zarobków objętych umową o pracę.
2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 pkt. 3, nie należy się za udział w akcji ratowniczej w czasie pożaru lub innych klęsk żywiołowych.
3. Udział członków straży w akcjach ratowniczych w czasie godzin pracy stanowi ważną przyczynę usprawiedliwiającą nieobecność w pracy.

### ROZDZIAŁ III

#### *Organa straży*

#### § 9

1. Na czele straży stoi komendant, którym z zasady jest kierownik ochrony przeciwpożarowej zakładów.
2. W przypadku, gdy stanowisko kierownika ochrony przeciwpożarowej zakładu nie jest obsadzone, komendanta straży na czasowo do dnia powołania kierownika ochrony przeciwpożarowej, wyznacza kierownik zakładu na wniosek inspektora ochrony przeciwpożarowej zakładu jednostki nadrzędnej zakładu.
3. W zakładach nadzorowanych przez Ministerstwo nie posiadające służby ochrony przeciwpożarowej, przewidzianej w artykule 7 ustawy z dnia 4. II. 1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji, komendanta straży powołuje i odwołuje właściwy komendant wojewódzki straży pożarnych na wniosek kierownika zakładu.
4. Komendant straży podlega służbowo kierownikowi zakładu lub jego zastępcy. Zwierzchnie organy ochrony przeciwpożarowej wydają wiążące dla komendanta straży wytyczne i instrukcje w zakresie ochrony przeciwpożarowej oraz kontrolują działalność straży zakładowej.

#### § 10

Do podstawowych obowiązków komendanta straży należy:

1. organizowanie służb y ochrony przeciwpożarowej na terenie zakładu,
2. czuwanie nad przygotowaniem straży i jej poszczególnych komórek do potrzeb ochrony przeciwpożarowej,

3. kierowanie szkoleniem członków straży wg zatwierdzonego przez pożarnicze władze nadzorcze planu szkoleniowego,
4. przez stawianie wniosków dotyczących zaopatrzenia zakładu w niezbędne urządzenia przeciwpożarnicze, a straży w sprzęt techniczny,
5. dowodzenie strażą i kierowanie akcją ratowniczą w czasie pożaru,
6. opracowywanie planów i sprawozdań oraz przedkładanie ich do zatwierdzenia właściwym organom,
7. wnoszenie i referowanie spraw ochrony przeciwpożarowej zakładu na naradach produkcyjnych,
8. ustalenie i kontrola toku służby przeciwpożarowej członków straży, dostosowanie do okresów ruchu zakładu,
9. utrzymanie w szeregach straży karność oraz udzielenie członkom straży pochwał i wymierzanie kar porządkowych, przewidzianych w przepisach normujących służbę wewnętrzną,
10. przedstawianie wyróżniających się pracą i zasługami członków straży do nagród i odznaczeń,
11. czuwanie nad przestrzeganiem obowiązku ubezpieczenia członków straży od nieszczęśliwych wypadków.

#### § 11

1. Komendant kieruje strażą jednoosobowo.
2. Zastępcę komendanta straży, dowódców plutonu i sekcji oraz kierowników innych komórek organizacyjnych wyznacza komendant za zgodą inspektora ochrony przeciwpożarowej jednostki nadrzędnej zakładu pracy.

#### § 12

Spory i zatargi między członkami straży dotyczące służby ochrony przeciwpożarowej rozstrzyga komendant straży.

### ROZDZIAŁ IV

#### *Organizacja wewnętrzna*

#### § 13

Etaty osobowe i sprzętu straży określają normy zawarte w zarządzeniu w sprawie rozmieszczenia, liczebności oraz norm etatów osobowych i sprzętu straży pożarnych.

#### § 14

1. Stopnie funkcyjne i dystynkcje oraz wzory umundurowania i odznak pożarniczych komendanta oraz pozostałych członków ustala się według przepisów przewidzianych dla terenowych ochotniczych straży pożarnych.
2. Do członków straży będących członkami Korpusu Technicznego Pożarnictwa mają zastosowanie przepisy obowiązujące personel zawodowych straży pożarnych.



#### § 15

1. Wyposażenie techniczne straży oraz ekwipunek straży stanowi własność zakładu.
2. Członek straży występujący ze straży jest obowiązany zwrócić znajdujące się w jego posiadaniu części sprzętu i ekwipunku.

#### § 16

Wydatki na cele organizacyjne i rzeczowe straży pokrywa zakład w ramach przewidzianych na ten cel środków.

#### § 17

Czynności poszczególnych jednostek organizacyjnych straży oraz jej członków określa regulamin służby wewnętrznej, ustalony przez głównego inspektora ochrony przeciwpożarowej resortu, a gdy to stanowisko pracy nie jest utworzone — przez właściwego inspektora ochrony przeciwpożarowej.

### ROZDZIAŁ V

#### *Nadzór*

#### § 18

1. Nadzór i kontrolę fachową nad strażą sprawują właściwe organy ochrony przeciwpożarowej.
2. Jeżeli w jednostkach, którym podlega posiadający straż, nie ma organów ochrony przeciwpożarowej, o których mowa w art. 7 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji, przewidziane w regulaminie uprawnienia głównych inspektorów ochrony przeciwpożarowej — przechodzą na wojewódzkiego komendanta straży pożarnych, a uprawnienia inspektorów ochrony przeciwpożarowej na powiatowych komendantów straży przeciwpożarowych.

### ROZDZIAŁ VI

#### *Rozwiązanie straży*

#### § 19

1. Rozwiązanie straży następuje zgodnie z decyzją komendanta wojewódzkiego straży pożarnych, wydaną w porozumieniu z kierownictwem zakładu, właściwym inspektorem ochrony przeciwpożarowej oraz wojewódzkim inspektorem ochrony.

2. Pozostały po zlikwidowaniu straży sprzęt techniczny oraz części ekwipunku strażaków powinny być przekazane na cele ochrony przeciwpożarowej innych zakładów stosownie do wytycznych, jakie w tym zakresie wydane będą przez Komendę Główną Straży Pożarnych. Sprzęt ten przydzielony będzie w trybie przewidzianym do przekazywania majątku trwałego pomiędzy jednostkami gospodarki uspołecznionej.
- Wnioski w sprawie przekazania opracowuje właściwy inspektor ochrony przeciwpożarowej w porozumieniu z kierownikiem zakładu, w ramach którego istniała zlikwidowana straż zakładowa.

## ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

*z dnia 13 grudnia 1952 r.*

*w sprawie umundurowania Korpusu Technicznego Pożarnictwa.*

Na podstawie art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o ochronie przeciwpożarowej i jej organizacji (Dz. U. z roku 1951 nr 58, poz. 404) zarządza się co następuje:

### § 1

Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa otrzymują umundurowanie służbowe na koszt zakładu pracy, w którym pełnią służbę. Uprawnienie do otrzymania umundurowania powstaje z chwilą zawiazania stosunku służbowego.

### § 2

Wykaz sort mundurowych i czasokres ich zużycia określa tabela stanowiąca załącznik do rozporządzenia.

Czasokres zużycia umundurowania liczy się od pierwszego dnia miesiąca, w którym zostało wydane.

### § 3

W razie utraty lub zniszczenia umundurowania albo jego części przed upływem czasokresu zużycia w czasie pełnienia służby lub w związku ze służbą bez winy członka Korpusu Technicznego Pożarnictwa, otrzymuje on nowe umundurowanie lub jego części bezpłatnie. W innych przypadkach utraty lub zniszczenia umundurowania albo jego części przed upływem czasokresu zużycia — członek Korpusu Technicznego Pożarnictwa jest obowiązany nabyć nowe umundurowanie lub jego części na koszt własny.

### § 4

W razie przeniesienia członka Korpusu Technicznego Pożarnictwa do innego zakładu pracy prawo do otrzymania nowego umundurowania liczy się od dnia otrzymania umundurowania w poprzednim zakładzie pracy.

## § 5

1. Umundurowanie wydane członkom Korpusu Technicznego Pożarnictwa podlega zwrotowi po upływie czasokresu zużycia.
2. W przypadku rozwiązania stosunku służbowego z członkiem Korpusu Technicznego Pożarnictwa bez ważnej przyczyny lub w przypadkach przejścia jego na emeryturę albo śmierci — umundurowanie nie podlega zwrotowi.
3. W innych przypadkach rozwiązania stosunku służbowego, nie wymienionych w ust. 2 członek Korpusu Technicznego Pożarnictwa obowiązany jest zwrócić umundurowanie, jednakże członek Korpusu Technicznego Pożarnictwa po upływie roku od wystąpienia do służby w Korpusie może w przypadkach wyjątkowych za zgodą władzy przełożonej zatrzymać umundurowanie, z tym, że obowiązany jest on wówczas uścić pełną wartość umundurowania z odliczeniem odpowiedniej części tej wartości za czas dotychczasowego użytkowania.

## § 6

Normy oraz gatunek materiałów na poszczególne sorty mundurowe ustala Prezes Centralnego Urzędu Gospodarki Materiałowej na wniosek Ministra Gospodarki Komunalnej ogłoszony w porozumieniu z Ministrem Przemysłu Lekkiego.

## § 7

1. Zakłady pracy wydające umundurowanie obowiązane są prowadzić ewidencję wydanego umundurowania.
2. Członek Korpusu Technicznego Pożarnictwa otrzymuje kartę mundurową w której zakład pracy, wydający umundurowanie wpisuje wydane części umundurowania oraz czasokres jego zużycia.
3. Wzory karty mundurowej oraz zasady ewidencji wydanego umundurowania ustali Komendant Główny Straży Pożarnych za zgodą Ministra Gospodarki Komunalnej.

## § 8

Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego, Ministrowi Gospodarki Komunalnej i innym zainteresowanym ministrom.

## § 9

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.



## WYKAZ SORT UMUNDUROWANIA

*i czasokres ich zużycia dla Korpusu Technicznego Pożarnictwa*

Lp.	Przedmiot	Ilość	Czasokres zużycia w miesią- cach
1.	Bluza sukienna	1	24
2.	Spodnie sukienne bryczesy do butów	1	24
3.	Płaszcz sukienny	1	36
4.	Czapka sukienna	1	36
5.	Buty z cholewami skórzane	1	36
6.	Pas główny	1	72

*Uwaga:* W zamian płaszcza sukienego może być wydana kurtka sukienna z czasokresem zużycia 36 miesięcy.

### OKÓLNIK Nr 14

*Ministra Gospodarki Komunalnej  
z dnia 12 lutego 1954 r.*

*w sprawie pokrywania kosztów konserwacji i napraw części umundurowania Korpusu Technicznego Pożarnictwa L. dz. O/O/3/54.*

W myśl rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1952 r. w sprawie umundurowania Korpusu Technicznego Pożarnictwa (Dz. U. nr 52, poz. 344) sorty mundurowe, wymienione w załączniku do tego rozporządzenia, wydane członkom Korpusu Technicznego Pożarnictwa stanowią przedmiot inwentarzewy jednostki budżetowej, która sorty mundurowe zakupiła. W związku z powyższym przypominam, że terenowe jednostki organizacyjne ochrony przeciwpożarowej obowiązane do wyposażenia członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa w sorty mundurowe ze swoich kredytów budżetowych ponoszą następnie również koszty związane z konserwacją i naprawą tych sort.

Przez naprawę i konserwację należy rozumieć:

- a) zelowanie butów skórzanych dwukrotnie w ciągu roku,
- b) naprawę butów i innych sort umundurowania w przypadku, gdy uszkodzenie nastąpiło na skutek naturalnego zużycia, względnie w czasie wykonywania obowiązków służbowych.

Uszkodzenie umundurowania powstałe z winy pracownika, winny być naprawione na jego koszt.

Koszty z tytułu konserwacji i naprawy sort mundurowych w roku 1954 należy pokrywać z § 6, poz. O, zgodnie z Zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 3 lipca 1953 r. w sprawie klasyfikacji dochodów i wydatków budżetu państwa (Monitor Polski A-65, poz. 787).

## ZARZĄDZENIE

Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego  
z dnia 14 lipca 1952 r.

w sprawie wyznaczania przedstawicieli technicznych do klubów techniki i racjonalizacji oraz udzielania pomocy tym klubom.

W celu zapewnienia pomocy klubom techniki i racjonalizacji przy wykonywaniu ich zadań, na podstawie § 3 pkt. 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 kwietnia 1949 r. w sprawie zakresu działania Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego (Dz. U. z 1949 r. nr 26, poz. 190, nr 61, poz. 478 i z 1950 r. nr 22, poz. 188) oraz w związku z przepisami dekretu z dnia 12 października 1950 r. o wynalazczości pracowniczej (Dz. U. z 1950 r. nr 47, poz. 428 i z 1952 r. nr 3, poz. 17) po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

### § 1

Ilekróć w niniejszym zarządzeniu jest mowa o zakładach pracy, należy przez to rozumieć uspołecznione zakłady pracy, określone w art. 1 dekretu z dnia 12 października 1950 r. o wynalazczości pracowniczej (Dz. U. z 1950 r. nr 47, poz. 428 i z 1952 r. nr 3, poz. 17).

### § 2

1. W zakładzie pracy zatrudniającym więcej niż 500 pracowników, przy którym istnieje klub techniki i racjonalizacji, zwany w dalszym ciągu „klubem” należy wyznaczyć jednego przedstawiciela technicznego zakładu dla współdziałania w pracach klubu.
2. W zakładzie pracy zatrudniającym mniej niż 500 pracowników, przy którym istnieje klub, może być w uzasadnionych przypadkach na wniosek kierownika zakładu wyznaczony za zgodą właściwego centralnego zarządu przedstawiciel techniczny.
3. W zakładzie pracy zatrudniającym więcej niż 1000 pracowników przy którym istnieje klub, może być za zgodą właściwego centralnego zarządu wyznaczonych kilku przedstawicieli technicznych w zależności od:
  - 1) liczby pracowników zakładu pracy,
  - 2) rozpiętości wachlarza produkcji zakładu i ilością związanych z tym problemów technicznych,
  - 3) aktywności wynalazczej pracowników,
  - 4) szczególnych okoliczności i potrzeb zakładu pracy.
4. Przedstawiciela technicznego wyznacza kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową i zarządem klubu.

### § 3

1. W przypadku utworzenia klubu wspólnego dla kilku zakładów pracy przepis § 2 ma odpowiednie zastosowanie z tym, że na każdym 500 pracowników zatrudnionych w zakładach pracy objętych działalnością klubu nie może przypadać więcej niż jeden przedstawiciel techniczny.
2. Jeżeli ogólna liczba pracowników nie uzasadnia przedstawicieli technicznych w myśl ust. 1 przez wszystkie zakłady pracy, powinien być przede wszystkim wyznaczony przedstawiciel techniczny zakładu pracy, przy którym istnieje

klub. W przypadku uznania za celowe wyznaczenia dalszych przedstawicieli technicznych właściwy centralny zarząd wskazuje zakłady pracy, które mają wyznaczyć przedstawicieli.

#### § 4

1. Przedstawiciel techniczny powinien być wyznaczony spośród wysoko kwalifikowanego personelu technicznego zakładu pracy.
2. Wyznaczenie powinno nastąpić na piśmie na okres dłuższy niż 6 miesięcy. Po upływie tego okresu przedstawicielem technicznym może być wyznaczony ponownie ten sam pracownik.

#### § 5

1. Zadania przedstawicieli technicznych określa regulamin klubu.
2. Kierownicy oddziałów produkcyjnych są zobowiązani udzielać przedstawicielom technicznym pomocy w pełnieniu ich funkcji.

#### § 6

1. Przedstawiciele techniczni otrzymują miesięczny dodatek do uposażenia w wysokości zł. 360.—\*
2. Ponadto w uzasadnionych przypadkach — na podstawie całokształtu działalności przedstawiciela technicznego i jego wkładu w wykonanie kwartalnego planu pracy klubu — kierownik zakładu pracy może za zgodą właściwego centralnego zarządu przyznać przedstawicielowi technicznemu premię kwartalną w wysokości nie przekraczającej zł 540.—\*

#### § 7

Wydatki związane z działalnością klubu pokrywa zakład pracy, przy którym klub istnieje. W szczególności zakład pracy dostarcza klubowi odpowiedniego lokalu z umeblowaniem i pokrywa wydatki związane z utrzymaniem lokalu (ogrzewanie, oświetlenie, sprzątanie) oraz dostarcza klubowi potrzebnych pomocy technicznych jak książki i czasopisma techniczne, urządzenia techniczne itp.

#### § 8

Kierownik zakładu pracy sprawuje ogólny nadzór nad działalnością klubu oraz nad gospodarką funduszami i majątkiem przydzielonym klubowi przez zakład pracy.

#### § 9

1. Kierownik techniczny zakładu pracy obowiązany jest współdziałać z zarządem klubu przy opracowaniu planu pracy klubu.
2. Plan pracy klubu stanowi część składową zakładowego planu rozwoju wynalazczości.

#### § 10

1. Kierownik zakładu pracy w porozumieniu z kierownikiem komórki wynalazczości i radą zakładową zatwierdza roczny i kwartalne plany pracy oraz kontroluje ich wykonanie.
2. Kierownik zakładu pracy zatwierdza łącznie z planem pracy budżet klubu i przydziela fundusze na wykonanie prac objętych tym planem.



§ 11

1. W przypadku utworzenia klubu wspólnego dla kilku zakładów pracy wydatki związane z działalnością klubu zainteresowane zakłady pokrywają w częściach równych.
2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1 budżet klubu powinien być zatwierdzony przez kierownika zakładu pracy, przy którym istnieje klub, w porozumieniu z kierownikami pozostałych zakładów i powinien być włączony do planu finansowego zakładu pracy, przy którym istnieje klub. Uprawnienia przewidziane w § 8 i w § 10 ust. 1 przysługują kierownikowi zakładu pracy, przy którym klub istnieje.
3. Pozostałe zakłady pracy, dokonują co kwartał zwrotu przypadającej na nie części wydatków, związanych z działalnością klubu, na podstawie obliczenia dokonanego i przesłanego im przez zakład pracy, przy którym klub istnieje. Obliczenie powinno być dokonane i przesłane do dnia 15 miesiąca następnego po zakończeniu kwartału, a zwrot wydatków na podstawie przesłanego obliczenia do dnia 25 tegoż miesiąca.

§ 12

Wydatki związane z działalnością klubów oraz wynagrodzenie przedstawicieli technicznych pokrywane są ze środków obrotowych zakładów pracy, zgodnie z zarządzeniem Ministra Finansów z dnia 27 lipca 1951 r. w sprawie określenia źródeł i sposobu finansowania wynalazczości pracowniczej (Monitor Polski nr A-70, poz. 911).

§ 13

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia. Jednocześnie traci moc zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 26 października 1949 r. w sprawie organizowania w zakładach pracy klubów techniki i racjonalizacji.

\* zmiana Zarządzeniem Przewodniczącego PKPG z dn. 9. 4. 1953 r. (M. P. A-38, poz. 473).

**U C H W A Ł A Nr 235**

*Rady Ministrów  
z dnia 26 września 1967 r.*

*w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych. (M. P. Nr 57/67).*

§ 1

1. Bezosobowy fundusz płac w przedsiębiorstwach państwowych przeznaczony jest na pokrycie należności osób fizycznych z tytułu umów o dzieło lub umów zlecenia, zwanych dalej „umowami”, których przedmiotem jest zobowiązanie się do wykonania osobistych prac, dla których ze względu na ich doraźny lub przejściowy charakter bądź niewielkie rozmiary nie jest przewidziane zatrudnienie w planie zatrudnienia przedsiębiorstwa. Bezosobowy fundusz płac przeznaczony jest w szczególności na wynagrodzenia za:

1) usługi załadunkowe i wyładunkowe,

- 2) pranie oraz naprawę odzieży roboczej i ochronnej jak również ekwiwalent za te prace,
  - 3) drobne remonty pomieszczeń i naprawę sprzętu,
  - 4) udział w orkiestrze zakładowej na zasadach określonych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych,
  - 5) opracowanie, ocenę lub realizację projektów wynalazczych oraz popularyzację wynalazczości i postępu technicznego,
  - 6) ekspertyzy, konsultacje, porady,
  - 7) projektowanie i nadzór inwestycyjny,
  - 8) wykłady w zakresie szkolenia wewnątrzzakładowego prowadzone przez wykładowców nie będących pracownikami przedsiębiorstwa,
  - 9) prace twórcze oraz autorskie i tłumaczenia, z wyjątkiem wynagrodzeń za takie prace zaliczanych w myśl obowiązujących przepisów do funduszu honorariów.
2. Z bezosobowego funduszu płac wypłaca się również wynagrodzenie za udział w posiedzeniach i pracach komisji.
  3. Z bezosobowego funduszu płac nie wypłaca się wynagrodzeń:
    - 1) na rzecz osób wykonujących przemysł domowy lub ludowy,
    - 2) od których pobierany jest podatek dochodowy, obrotowy lub gruntowy oraz za prace wymienione w art. 9 ust. 1 pkt 19 dekretu z dnia 30 czerwca 1951 r. o podatku gruntowym (Dz. U. z 1966 r. Nr 2, poz. 12).

## § 2

1. Wartość jednorazowej umowy łącznie z kosztem dostarczonych przez wykonawcę materiałów nie może przekroczyć kwoty 10.000 zł.
2. Zawarcie umowy, której wartość przekracza granicę ustaloną w ust. 1, może nastąpić w uzasadnionych wypadkach wyłącznie za każdorazową zgodą jednostki nadrzędnej,
3. Przez jednorazową umowę należy rozumieć zespół wszystkich prac zmierzających do realizacji tego samego zadania jako całości bez względu na liczbę wykonawców.

## § 3

1. Umowy mogą być zawierane:
  - 1) z pracownikami własnymi przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że zadanie będące przedmiotem umowy nie wchodzi w zakres obowiązków służbowych pracowników danego przedsiębiorstwa i nie będzie wykonywane w normalnych godzinach pracy, przy czym łączna wartość umów z jednym wykonawcą nie przekroczy w stosunku rocznym sumy trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie więcej jednak niż 7.000 zł,
  - 2) z innymi osobami fizycznymi, przy czym łączna wartość umów z jednym wykonawcą nie może przekroczyć w ciągu roku kwoty 10.000 zł.
2. Zawarcie umów, których wartość przekracza granice określone w ust. 1, wymaga każdorazowo zgody jednostki nadrzędnej. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może upoważnić niektóre przedsiębiorstwa zaliczone do I kategorii przedsiębiorstw do zawierania umów przekraczających granice określone w ust. 1.
3. Ograniczenia, o których mowa w ust. 1 i 2 nie dotyczą prac związanych z załadunkami i wyładunkami. Ograniczenia, o których mowa w ust. 1 i 2 oraz w § 2, nie dotyczą prac związanych z rozwojem i realizacją wynalazczości, wykonywanych przez brygady racjonalizatorskie.

4. Z pracownikami własnymi — członkami brygad załadunkowych i wyładunkowych mogą być zawierane umowy obejmujące załadunki i wyładunki w godzinach nocnych, w niedziele i święta, gdy czas pracy, w którym są one wykonywane, nie jest przedłużeniem normalnego czasu pracy.
5. Zawarcie umowy z pracownikami jednostki nadrzędnej może nastąpić jedynie po uzyskaniu pisemnego zezwolenia kierownika jednostki nadrzędnej; zezwolenie to powinno określać kwotę, w której granicach umowa może być zawarta.
6. Pracownicy jednostki, która zawarła umowę, nie mogą przyjmować do wykonania od osoby, której zlecono wykonanie umowy, całości lub części prac objętych umową.
7. Uprawnienia w zakresie zawierania umów należą do dyrektora przedsiębiorstwa oraz jego statutowych zastępców. Dyrektor może przekazać te uprawnienia innym pracownikom przedsiębiorstwa w stosunku do umów, których wartość nie przekracza 2.000 zł.

#### § 4

1. Jeżeli wartość umowy przekracza 5.000 zł, przedsiębiorstwo powinno o zamiarze zawarcia umowy zawiadomić radę robotniczą lub radę zakładową, jeżeli rada robotnicza nie została w przedsiębiorstwie powołana. Umowa nie może być zawarta przed upływem 7 dni od daty zawiadomienia rady robotniczej (zakładowej), z wyjątkiem wypadków, w których zwłoka mogłaby narazić przedsiębiorstwo na szkodę.
2. Jeżeli w terminie przewidzianym w ust. 1 zostaną zgłoszone zastrzeżenia przez radę robotniczą (zakładową), a nie uwzględnione przez dyrektora, rada robotnicza (zakładowa) zawiadamia o zastrzeżeniach jednostkę nadrzędną.

#### § 5

1. Przy ustalaniu należności za prace objęte umową, na które są określone stawki wynagrodzenia, stawka przyjęta do obliczenia może być podwyższona w granicach do 200% obowiązującej stawki.
2. Jeżeli umowa dotyczy prac, na które nie ma ustalonej obowiązującej stawki, wynagrodzenie nie może przekroczyć kwoty wynikającej z przemnożenia liczby godzin niezbędnej do wykonania umowy przez podwyższoną w granicach do 200% stawkę godzinową wynagrodzenia pracownika o kwalifikacjach odpowiednich do wykonania umowy. Przez stawkę godzinową wynagrodzenia należy rozumieć stawkę godzinową osobistego zaszeregowania z premią przewidzianą za wykonanie zadań w 100%.
3. Podwyższenie stawek, o których mowa w ust. 1 i 2, może mieć miejsce wówczas, gdy nie spowoduje to podwyższenia kosztów realizacji umowy w stosunku do kosztów, jakie byłyby poniesione w razie powierzenia pracy będącej przedmiotem umowy odpowiedniemu przedsiębiorstwu.
4. Przepisów ust. 1 i 2 nie stosuje się przy ustalaniu wynagrodzeń za objęte umową prace projektowe, za szkolenie, za prace twórcze i autorskie, za udział w posiedzeniach komisji oraz za inne prace, na które stawki określone zostały przy założeniu, że prace te nie będą wykonywane w trybie umowy o pracę. Wynagrodzenia te powinny być zgodne z obowiązującymi przepisami.
5. Wypłata należności następuje po pisemnym stwierdzeniu, że praca została wykonana zgodnie z umową. Stwierdzenie stanowiące podstawę wypłaty nie może zawierać żadnych zastrzeżeń.

#### § 6

1. Przedsiębiorstwa mogą dokonywać za zgodą lub z upoważnienia jednostki nadrzędnej przesunąć na bezosobowy fundusz płac odpowiednich kwot z pozycji „pozostałe nakłady — usługi obce” planu kosztów własnych, jeżeli na



- wykonanie pracy, która była zaplanowana do wykonania przez obce przedsiębiorstwo, zostanie zawarta umowa z osobą fizyczną w każdorazowo uzasadnionych wypadkach, w szczególności, gdy może to spowodować obniżenie kosztów własnych przedsiębiorstwa.
2. Dokonując przesunięć kwot, o których mowa w ust. 1, przedsiębiorstwo zobowiązane jest dokonać zwiększenia planu rocznego bezosobowego funduszu płac o kwoty dokonanych przesunięć, niezbędne do wykonania robót we własnym zakresie, nie wyższe jednak od kwot przyjętych uprzednio w pozycji „pozostałe nakłady”.
  3. Przesunięcia dokonane w skali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) nie mogą przekroczyć 10% planowanego na dany rok bezosobowego funduszu płac.

#### § 7

Zmiany planów wynikające z przepisu § 6 ust. 2 mogą być dokonywane w ciągu całego roku.

#### § 8

Prezes Rady Ministrów określi zasady gospodarowania bezosobowym funduszem płac w jednostkach państwowych i społecznych nie będących przedsiębiorstwami.

#### § 9

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) składają Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac analizy z wykonania bezosobowego funduszu płac. Zakres i terminy składania analiz określi Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Ministrem Finansów.

#### § 10

Zaleca się centralnym związkom spółdzielczym ustalenie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w spółdzielniach w sposób określony w uchwale.

#### § 11

W uchwale nr 8 Rady Ministrów z dnia 12 stycznia 1965 r. w sprawie składników funduszu płac i pozostałych wynagrodzeń z tytułu pracy w jednostkach gospodarki uspołecznionej (Monitor Polski nr 2, poz. 5) w § 7 ust. 1 skreśla się pkt. 5

#### § 12

Jeżeli obowiązujące przepisy powołują się na uchwałę nr 21 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski nr 11, poz. 35), zamiast przepisów uchwały nr 21 stosuje się odpowiednio w tym zakresie przepisy niniejszej uchwały.

#### § 13

Uchwała niniejsza nie narusza przepisów uchwały nr 247 Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie wykonywania pilnych prac ofertowych i dokumentacyjnych dla potrzeb eksportu przez pracowników własnych przedsię-

biorstw (Monitor Polski nr 63, poz. 302) oraz uchwały nr 92 Rady Ministrów z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie przygotowania i uruchomienia produkcji nowych maszyn i urządzeń (Monitor Polski nr 29, poz. 136).

#### § 14

Traci moc uchwała nr 21 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski nr 11, poz. 35).

#### § 15

Wykonanie uchwały porucza się ministrom (kierownikom urzędów centralnych) i przewodniczącym prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

#### § 16

Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO

ZP2-128-00-269/69

Warszawa, dnia 28. 05. 1969 r.

Sprawa: *stanowiska kierownika zakładu w centralnych oraz branżowych laboratoriach.*

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego wyjaśnia, że kierowników zakładów w centralnych i branżowych laboratoriach należy pod względem płac traktować analogicznie jak kierowników zakładów produkcji doświadczalnej, tj. ustalić dla nich wynagrodzenie wg pozycji 5 tabeli stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do protokołu nr 26 UZP z dnia 5 czerwca 1968 r.

Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 14 października 1967 roku.

sprawa: *obowiązków konwojentów.*

W związku ze stwierdzonymi wypadkami uchylania się konwojentów transportów samochodowych od dozorowania samochodu w czasie nieobecności kierowcy, należy powiadomić wszystkich konwojentów, że do ich obowiązków należy:

- piecza nad ładunkiem znajdującym się w samochodzie,
- piecza nad pojazdem mechanicznym w czasie nieobecności kierowcy.

Konwojenci zobowiązani są do pisemnego potwierdzenia przejęcia powyższego do wiadomości i wykonania.

## WYJAŚNIENIE Nr 2

Komitetu Pracy i Płac  
z dnia 27 lutego 1969 r.

W sprawie wynagradzania pracowników za okres od zwolnienia z czynnej służby wojskowej po odbyciu ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego albo służby wojskowej odbywanej w ramach wojskowego szkolenia poborowych, do dnia podjęcia pracy.

Na podstawie art. 3 pkt 9 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz o zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej (Dz. U. nr 20, poz. 119) Komitet Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 maja 1968 r. w sprawie określenia terminów zgłaszania się do pracy po odbyciu ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego albo służby wojskowej, odbywanej w ramach wojskowego szkolenia poborowych (M. P. nr 22, poz. 145) ustala terminy od 1 do 3 dni, w ciągu których pracownik powinien zgłosić się do pracy po odbyciu ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego albo służby wojskowej odbywanej w ramach wojskowego szkolenia poborowych.

W związku z wątpliwościami, czy i w jakiej wysokości przysługuje pracownikowi wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy od daty zwolnienia z czynnej służby wojskowej do dnia zgłoszenia się do pracy w terminie określonym wymienionym zarządzeniem wyjaśnia się, że: za czas tej nieobecności pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałoby gdyby w tym czasie odbywał jeszcze ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo inną służbę wojskową w ramach wojskowego szkolenia poborowych.



z dnia 6 sierpnia 1969 r.

w sprawie interpretacji Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w przemyśle lekkim.

W oparciu o art. 98 Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w przemyśle lekkim od dnia 1 grudnia 1957 roku — Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podają wiążącą interpretację niektórych postanowień tego Układu.

### 1. Art. 1 Układu Zbiorowego Pracy

1. Ilekroć w aktach prawnych regulujących stosunki pracy w zakładach podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego mówi się: „Obowiązujący Układ Zbiorowy Pracy dla ...” oznacza to, że chodzi o część ogólną danego układu zbiorowego pracy.
2. Jeżeli stosując część ogólną Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego zachodzi potrzeba przejęcia niektórych postanowień z części szczególnej innego układu zbiorowego pracy — to wprowadzenie w życie takich postanowień wymaga każdorazowo pisemnego porozumienia Ministra Przemysłu Lekkiego i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

### 2. Art. 22 Układu Zbiorowego Pracy

1. Dodatkowe uprawnienia dla kierowców, wynikające z posiadania wkładki, upoważniającej do otrzymania przez kierowcę wyższego wynagrodzenia, zgodnie z przepisami zawartymi w pkt. 4, 5 i 6 załącznika nr 1 do protokołu nr 17 z dnia 28. 9. 1967 r. i nr 18 z dnia 28. 9. 1967 r. — interpretować należy następująco:

Kierowcę posiadającego wkładkę należy traktować, pod względem praw i obowiązków — tak, jak gdyby posiadał on prawo jazdy tej kategorii, jaka jest normalnie wymagana dla prowadzenia pojazdów mechanicznych, o jakich mówi przyznana wkładka. Wynagrodzenie natomiast dla osób posiadających takie wkładki należy ustalać o jedną grupę płacową niżej, niż dla kierowcy, który tę pracę wykonywać może bez wkładki, dla przykładu: kierowca autobusu ponad 15 miejsc powinien posiadać I kategorię prawa jazdy; otrzymuje wówczas wynagrodzenie wynikające z 2-jej grupy płac w wysokości 6.40 zł na godzinę (stawka A) lub 7.40 zł na godzinę (stawka B). Jeżeli autobus taki prowadzi kierowca posiadający II-gą kategorię prawa jazdy z wkładką, to wówczas otrzymuje on wynagrodzenie według 3-jej grupy płac, to jest w wysokości 5.70 zł na godzinę (stawka A) lub 6.70 zł na godzinę (stawka B), a więc wyższe od kierowcy posiadającego II-gą kategorię prawa jazdy, ale o jedną grupę płacową niższe, niż kierowca posiadający I-szą kategorię prawa jazdy.

2. Przewidziany w branżowych protokołach do Układu Zbiorowego Pracy dodatek w wysokości 10 lub 15% godzinowej stawki płac, przysługuje robotnikom kierującym pracą brygad, składających się z co najmniej 4-ech osób łącznie z brygadziwą. Robotnikiem kierującym brygadą może być każdy robotnik brygady wyznaczony przez przełożonego. Kierowanie brygadą nie jest ani odrębnym stanowiskiem pracy, ani stałą funkcją, lecz tylko dodatkową czynnością wykonywaną przez danego robotnika w określonym czasie i miejscu.

3. Przewidziany w branżowych protokołach do Układu Zbiorowego Pracy dodatek w wysokości 100 zł miesięcznie, przysługujący mistrzom obsługującym park maszynowy na różnych kondygnacjach lub w odrębnych budynkach, należy się pracownikom zastępującym danego mistrza tylko wówczas, jeżeli zastępstwo trwa 7 dni kalendarzowych i więcej.  
Dodatek ten wynosi 28 zł za 7 dni oraz za każdy następny dzień — po 4 zł (1/25 dodatku miesięcznego).

### 3. Art. 34 Układu Zbiorowego Pracy

1. Nieobecność w pracy spowodowana zakłóceniami transportu publicznego i zakładowego, wywołanymi działaniem siły wyższej, należy usprawiedliwiać. Czas tej nieobecności należy odliczać od miesięcznej normy pracy dla wyliczenia premii progresywnej. Nie dotyczy to zakłóceń komunikacji miejskiej.
2. Czas zatrudnienia pracownika przy pracy zastępczej odlicza się od miesięcznej normy pracy, o ile praca zastępcza nie jest objęta systemem premii progresywnej.

### 4. Art. 35 Układu Zbiorowego Pracy

Za pracowników o nienormowanym czasie pracy, którym nie przysługuje 10% dodatek nocny, uważa się pracowników wymienionych w załączniku nr 4 do protokołu nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 roku do Układu Zbiorowego Pracy, a więc także mistrzów salowych (starszych mistrzów).





## SPIS TREŚCI

### CZĘŚĆ I

#### Zasady wynagradzania pracowników lizycznych

1. Protokół Nr 3/67 do UZP z dnia 29 maja 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników . . . . .	4
2. Zarządzenie Nr 22 Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 27 maja 1967 r. wprowadzające Protokół Nr 3/67 do UZP . . . . .	9
3. Branżowe zasady wynagradzania robotników . . . . .	13
4. Uzupełnienie Nr 6 z dnia 12 listopada 1968 r. do Branżowych zasad wynagradzania robotników . . . . .	44
5. Ramowy regulamin premiowania robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym . . . . .	51
6. Ramowy regulamin potrąceń za błędy jakościowe robotników akordowych — zatrudnionych w wydziale przedzalni . . . . .	58
— zatrudnionych w wydziale tkalni . . . . .	62
7. Ramowy regulamin premiowania za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych oraz zasady potrąceń za błędy jakościowe robotników wydziałów wykończalni i farbiarni . . . . .	65
8. Instrukcja potrąceń zarobków akordowych robotników za błędy jakościowe . . . . .	75
9. Protokół Nr 11 do UZP z dnia 29 maja 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników służb głównego mechanika i energetyka oraz obsługi . . . . .	76
10. Ramowy regulamin premiowania robotników zatrudnionych w służbach głównego mechanika i energetyka . . . . .	83
11. Zarządzenie Nr 91/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1967 r. regulujący czas pracy i zasady wynagradzania pracowników transportu . . . . .	84
12. Protokół Nr 17 do UZP z dnia 28 września 1967 r. regulujący zasady wynagradzania i czas pracy pracowników transportu samochodowego niezorganizowanego i pisma wyjaśniające . . . . .	86
13. Uzupełnienie Nr 7 z dnia 15 lutego 1969 r. do Protokołu Nr 17 . . . . .	107
14. Wyciągi z załączników Nr 1 i 2 do Protokołu Nr 27 z dnia 28 grudnia 1960 r. w sprawie premiowania za oszczędność paliwa i zużycie opon . . . . .	108
15. Protokół Nr 75 do UZP z dnia 29 czerwca 1966 r. regulujący czas pracy i zasady wynagradzania konwojentów . . . . .	112
16. Protokół Nr 16/67 do UZP z dnia 30 czerwca 1967 r. w sprawie zasad zatrudnienia i wynagradzania pracowników drukarni przyzakładowych . . . . .	117
17. Protokół Nr 38 do UZP z dnia 8 marca 1962 r. regulujący zasady wynagradzania pracowników w uzbrojonych strażach przemysłowych . . . . .	126
18. Pismo MPL znak: zP2-120-00-201/66 z dnia 29 marca 1966 r. w sprawie wynagradzania za dni świąteczne nie będące niedzielami pracowników straży przemysłowej . . . . .	135

19. Zarządzenie nr 398/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 grudnia 1961 r. dotyczące zasad wynagradzania za czyszczenie kotłów . . . . .	136
20. Zarządzenie Nr 4 Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 18 stycznia 1962 r. dotyczące zasad wynagradzania za czyszczenie kotłów . . . . .	140
21. Zarządzenie Nr 91/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 października 1966 r. w sprawie premiowania pracowników za gospodarcze wykorzystania paliw . . . . .	141
22. Pismo MPL znak: TR-IV-MK/015/67/877 z dnia 12 maja 1967 r. wprowadzające jednolite zasady premiowania za oszczędne zużycie paliw . . . . .	148
23. Zarządzenie Nr 99/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 września 1968 r. regulujące zasady organizacji, zatrudnienia, i wynagradzania za pracę nakładczą . . . . .	149
24. Pismo Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe znak: EZ/826/128/68 z dnia 19 listopada 1968 r. w sprawie pracy nakładczej . . . . .	162
25. Pismo Okólne Nr 8 Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie cerowania chałupniczego . . . . .	162
26. Zarządzenie Nr 49/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1966 r. regulujące zasady wynagradzania pracowników gospodarstw rolnych . . . . .	163

## CZĘŚĆ II

### *Zasady wynagradzania i premiowania pracowników umysłowych*

1. Protokół Nr 3a/67 do UZP z dnia 24 czerwca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania mistrzów wydziałów produkcyjnych i pomocniczych . . . . .	167
2. Zarządzenie Nr 38 Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego — Południe z dnia 14 sierpnia 1967 r. wprowadzające protokół Nr 3a/67 do UZP . . . . .	169
3. Branżowe zasady wynagradzania mistrzów . . . . .	172
4. Uzupełnienie Nr 3 z dnia 3 czerwca 1968 r. do branżowych zasad wynagradzania mistrzów tkalni włóciwej . . . . .	182
5. Pismo ZPW — Południe znak: EZ/682/0153/67 z dnia 19 grudnia 1967 r. dotyczące sposobu naliczania części zmiennej wynagrodzeń mistrzów . . . . .	183
6. Protokół Nr 11a/67 do UZP z dnia 24 czerwca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania mistrzów służb gł. mechanika i energetyka . . . . .	184
7. Zarządzenie Nr 72/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 5 czerwca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych centralnych i branżowych laboratoriów . . . . .	186
8. Protokół Nr 26 do UZP z dnia 3 czerwca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych centralnych i branżowych laboratoriów . . . . .	187
9. Zarządzenie Nr 76/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 lipca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych . . . . .	199
10. Protokół nr 15/67 do UZP z dnia 24 czerwca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych . . . . .	200
11. Pismo znak: ZP2-121-00-346/69 z dnia 15 kwietnia 1969 r. w sprawie pełnienia funkcji Głównego Ekonomisty . . . . .	219

12. Protokół Nr 56 do UZE z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych . . . . .	219
13. Protokół Nr 19 do UZP z dnia 5 stycznia 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych służb inwestycyjnych . . . . .	222
14. Protokół Nr 57 do UZP z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników obsługi prawnej . . . . .	230
15. Protokół Nr 17 do UZP z dnia 21 września 1959 r. w sprawie uposażenia głównych księgowych . . . . .	235
16. Zarządzenie Nr 50/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11 kwietnia 1968 r. w sprawie uposażenia pracowników Korpusu Technicznego Pożarnictwa . . . . .	237
17. Protokół Nr 22/68 do UZP z dnia 16 kwietnia 1968. w sprawie wynagrodzenia pracowników Korpusu Technicznego Pożarnictwa . . . . .	239
18. Zarządzenie Nr 58/68 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 24 czerwca 1968 r. w sprawie dodatków do uposażenia pracowników Korpusu Technicznego Pożarnictwa . . . . .	247
19. Pismo MPL znak: ZP2-101-00-156/68 z dnia 3 czerwca 1968 r. w sprawie premiowania członków KTP . . . . .	248
20. Zarządzenie Nr 46/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 27 kwietnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników sklepów . . . . .	249
21. Protokół Nr 82 do UZP z dnia 28 kwietnia 1967 r. w sprawie jednolitych zasad wynagradzania pracowników sklepów fabrycznych i branżowych . . . . .	252
22. Pismo MPL znak: ZP2-123-00-1268/68 z dnia 30 grudnia 1968 r. w sprawie podatku od wynagrodzeń . . . . .	262
23. Uzupelnienie Nr 6 z dnia 26 kwietnia 1967 r. do Protokołu Nr 82	262
24. Protokół Nr 70 do UZP z dnia 14 czerwca 1965 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników stołówek . . . . .	265
25. Protokół Nr 30 do UZP z dnia 17 marca 1969 r. dotyczący wynagradzania pracowników domów czasowych . . . . .	270
26. Zarządzenie Nr 41/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 24 kwietnia 1967 r. w sprawie wynagradzania rzeczników patentowych . . . . .	277
27. Pismo MPL znak: ZP2-121-00-353/65 z dnia 7 lipca 1963 r. w sprawie wynagrodzeń za zleczone konsultacje artystyczne . . . . .	279
28. Pismo Okólne Nr 87/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12 maja 1962 r. w sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów	279
29. Protokół nr 13 do UZP z dnia 3 sierpnia 1959 r. w sprawie wynagrodzenia za prowadzenie rachunkowości PKZP . . . . .	281
30. Zarządzenie Nr 69/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 29 maja 1968 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych . . . . .	282
31. Protokół nr 25 do UZP z dnia 29 maja 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych i służb bibliotecznych	283
32. Pismo Okólne CRZZ z dnia 4 maja 1961 r. w sprawie wynagradzania społecznych inspektorów pracy . . . . .	289
33. Protokół Nr 27 do UZP z dnia 2 października 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania członków orkiestr . . . . .	290
34. Regulamin premiowania maszynistek . . . . .	292
35. Zarządzenie Nr 68/69 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1969 r. w sprawie organizacji i zasad wynagradzania pracowników Ośrodków Obliczeniowych . . . . .	299
36. Protokół Nr 32 do UZP z dnia 4 lipca 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Ośrodków przetwarzania danych i obliczeń numerycznych . . . . .	322
37. Wykaz zaszerogowań przedsiębiorstw do poszczególnych kategorii	326—340



### CZĘŚĆ III

#### *Zasady zatrudniania i wynagradzania uczniów, przyuczania do określonej pracy oraz wstępnego stażu pracy*

1. Zarządzenie Nr 24/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 16 lutego 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych, nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy . . . . .	349
2. Zarządzenie Nr 208/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 24 sierpnia 1959 r. w sprawie zatrudnienia i szkolenia młodocianych . . . . .	362
3. Zarządzenie Nr 235/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 5 października 1959 r. w sprawie organizacji szkolenia zawodowego . . . . .	366
4. Protokół Nr 18 do UZP z dnia 12 października 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników . . . . .	371
5. Zarządzenie Nr 155 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 października 1959 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół zasadniczych i średnich . . . . .	375
6. Zarządzenie Nr 107 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1965 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych . . . . .	379
7. Wyjaśnienie Nr 1 Komitetu Pracy i Płac z dnia 3 stycznia 1967 r. w sprawie czasu pracy młodocianych . . . . .	388
8. Zarządzenie Nr 37 Dyrektora ZPW — Południe z dnia 9 listopada 1964 r. w sprawie kursowego szkolenia . . . . .	389
9. Zarządzenie Nr 17 Naczelnego Dyrektora ZPW — Południe z dnia 7 kwietnia 1967 r. w sprawie zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych . . . . .	406
10. Zarządzenie Nr 40/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 25 marca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania uczniów w okresie wstępnego stażu pracy . . . . .	414

### CZĘŚĆ IV

#### *Przepisy Ogólne*

1. Protokół Nr 37 do UZP z dnia 3 listopada 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy . . . . .	421
2. Pismo ZPW — Południe znak: EZ/24/128/69 z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie zasad pracy zatwierdzania norm pracy . . . . .	424
3. Pismo ZPW — Południe znak: EZ/285/042/128/69 z dnia 21 kwietnia 1969 r. w sprawie obniżania współczynników wydajności . . . . .	423
4. Protokół Nr 48 do UZP z dnia 29 kwietnia 1963 r. w sprawie ryczałtu opałowego . . . . .	425
5. Zarządzenie Nr 35 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r. w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego . . . . .	426
6. Protokół Nr 23 do UZP z dnia 14 lipca 1960 r. w sprawie wynagrodzenia oddelegowanych do Rad Zakładowych . . . . .	428
7. Zarządzenie Nr 53/64 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 marca 1964 r. o ustanowieniu „Dnia Pracownika Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego” . . . . .	429
8. Zarządzenie Nr 30 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 marca 1966 r. w sprawie nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu . . . . .	430
9. Zarządzenie Nr 50/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1965 r. w sprawie nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu . . . . .	430
10. Uchwała Nr 366/64 Rady Ministrów z dnia 28 listopada 1964 r. w sprawie nagród za zbiórkę, skup i dostawy złomu . . . . .	438

11. Zarządzenie Nr 29 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 9 października 1963 r. w sprawie premiowania palaczy c. o. . . . .	440
12. Pismo Komitetu Pracy i Płac znak: E-7211-50/631/69 z dnia 2 maja 1969 r. w sprawie wypłat premii palaczy c. o. z planowanego osobowego funduszu płac . . . . .	444
13. Zarządzenie Nr 85/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 sierpnia 1966 r. w sprawie podwyżki dla najniżej zarabiających . . . . .	444
14. Protokół Nr 22 do UZP z dnia 4 lipca 1960 r. w sprawie wynagrodzenia straży pożarnych za czas ćwiczeń . . . . .	447
15. Pismo Okólne Nr 116/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 8 grudnia 1966 r. w sprawie nagród jubileuszowych . . . . .	448
16. Zarządzenie Nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. w sprawie ruchu ciągłego . . . . .	449
17. Pismo Komitetu Pracy i Płac znak: U-221-51/66 z dnia 18 października 1966 r. do Zarządzenia Nr 10 Prezesa Rady Ministrów . . . . .	451
18. Zarządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 28 kwietnia 1948 r. o nagradzaniu za wieloletnią pracę . . . . .	452
19. Pismo Centralnej Rady Związków Zawodowych znak: 15/110/66 z dnia 1 marca 1966 r. do Zarządzenia Nr 100 Prezesa RM . . . . .	453
20. Pismo ZPW-Południe znak: DO/67/050/67 z dnia 7 marca 1967 r. w sprawie nagród jubileuszowych . . . . .	453
21. Protokół Nr 31 do UZP z dnia 10 kwietnia 1969 r. w sprawie nagród jubileuszowych . . . . .	454
22. Protokół Nr 4 do UZP z dnia 22 kwietnia 1958 r. w sprawie dodatku za wysługę lat dla pracowników zatrudnionych w energetyce . . . . .	454
23. Pismo MPL znak: ZP3-023-43-67 z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży ochronnej . . . . .	457
24. Pismo Okólne Nr 95/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 maja 1962 r. w sprawie dopłat do biletów kolejowych . . . . .	457
25. Zarządzenie Nr 116/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 października 1965 r. w sprawie ruchu ciągłego . . . . .	458
26. Zarządzenie Nr 48 Dyrektora ZPW-Południe z dnia 22 grudnia 1965 r. w sprawie ruchu ciągłego . . . . .	459
27. Pismo MPL znak: ZP2-00-10-596/61 z dnia 10 sierpnia 1969 r. w sprawie podatku od wynagrodzeń dla członków KTP . . . . .	460
28. Pismo Zarządu Głównego Zw. Zaw. znak: 3609/WTK/68 z dnia 4 stycznia 1969 r. w sprawie wynagradzania pracowników bibliotek . . . . .	461
29. Obwieszczenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 25 stycznia 1968 r. w sprawie dyscypliny pracy . . . . .	461
30. Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia . . . . .	471
31. Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych . . . . .	478
32. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 maja 1969 r. w sprawie pracowniczych urloпов wypoczynkowych . . . . .	483
33. Okólnik Nr 18 ZUS znak: Zn-003-11 z dnia 10 czerwca 1968 r. w sprawie bezpłatnych urloпов dla matek pracujących . . . . .	487
34. Pismo Zarządu Głównego Zw. Zaw. znak: IP/1809/GD/67 z dnia 16 listopada 1967 r. w sprawie podatku od ekwiwalentu za pranie odzieży . . . . .	488
35. Pismo MPL znak: ZP2-120/121/00-1148/63 z dnia 15 listopada 1963 r. w sprawie wynagrodzenia za czas okresowych badań lekarskich . . . . .	489
36. Zarządzenie Nr 28 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 marca 1962 r. w sprawie udzielenia zwolnień od pracy członkom straży . . . . .	490
37. Zarządzenie Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 25 października 1953 r. w sprawie regulaminu straży pożarnej . . . . .	491

38. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1952 r. w sprawie umundurowania KTP . . . . .	497
39. Okólnik Nr 14 Ministra Gospodarki Kumunalnej z dnia 12 lutego 1954 r. w sprawie pokrywania kosztów napraw umundurowania KTP . . . . .	499
40. Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 14 lipca 1952 r. w sprawie Klubów Techniki i Racjonalizacji . . . . .	500
41. Uchwała Nr 235 Rady Ministrów z dnia 26 września 1967 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac . . . . .	502
42. Pismo MPL znak: ZP2-128-00-269/69 z dnia 28 maja 1969 r. w sprawie wynagrodzenia kierownika zakładu w laboratoriach . . . . .	506
43. Pismo Okólne Nr 92/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 października 1967 r. w sprawie obowiązków konwojentów . . . . .	507
44. Wyjaśnienie Nr 2 Komitetu Pracy i Płac z dnia 27 lutego 1969 r. w sprawie wynagradzania pracowników powołanych na przeszkolenie wojskowe . . . . .	507
45. Instrukcja Nr 12/69 z dnia 6. VIII. 1969 r. . . . .	508




---

Wydanie I. Nakład 900 egz. Objętość ark. wyd. 30,6 = 32,25 ark. druk.  
 Oddano do składania 16. 10. 1969 r. Podpisano do druku w listopadzie, druk  
 ukończono w styczniu 1970 r. Zam. druk. 703-K-69. O-018.

CIESZYŃSKA DRUKARNIA WYDAWNICZA

Cieszyn, ul. Pokoju 1





Biblioteka Instytutu Pracy

15886

II

**GBP i ZS**

Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



**0016255**