ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU
ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH I GALANTERYJNYCH

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA
dla
PRZEMYSŁU ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH I GALANTERYJNYCH

wg stanu prawnego
na dzień 31. 08. 1969 r.

TOM II

ŁÓDŹ SIERPIEŃ 1969

GBPiZS
Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego
0016559

ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU
ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH I GALANTERYJNYCH

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA
dla
PRZEMYSŁU ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH
I GALANTERYJNYCH

wg stanu prawnego
na dzień 31. 08. 1969 rok

TOM II

ŁÓDŹ SIERPIEŃ 1969

D.318/70

BIBLIOTEKA INSTYTUTU PRACY W WARSZAWIE

17735
II

Chorzowskie Zakłady Graficzne, zam. 4 — 600 egz. — L-22

331.116.3:67/68

CZĘŚĆ VII

INSTRUKCJE DO ZBIOROWEGO UKŁADU PRACY PRZEMYSŁU LEKKIEGO

INSTRUKCJA NR 1

w sprawie interpretacji Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce

W oparciu o art. 98 Zbiorowego Układu Pracy, obowiązującego od dnia 1. XII. 1957 r. w przemyśle lekkim, Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego podają wiążącą interpretację artykułów tego Układu.

Art. 30

Przez zmianę wynagrodzenia stanowiącą pogorszenie dotychczasowych warunków płacy należy rozumieć zmianę, powodującą obniżenie płacy podstawowej lub obniżenie premii w wyniku zmiany zasad premiowania (zmiany regulaminu premiowania).

Nie wymagają wypowiedzenia warunki płacy przy zmianie asortymentu o ile cena jednostkowa zostaje wyliczona bez zmiany godzinowej stawki podstawowej powiększonej o zachętę akordową (jeżeli zachęta akordowa została umówiona dla danego stanowiska roboczego — zawodu).

Art. 32 *)

Przy wprowadzeniu do produkcji nowych asortymentów, gdzie obowiązuje akordowy system pracy i płacy, okres do trzech miesięcy jest okresem próbnym; w tym okresie mogą być dokonywane w normach zmiany w celu ustalenia właściwych norm pracy. Warunkiem, jaki musi być zachowany przy zmianie norm pracy w tym przypadku, jest jednodniowe powiadomienie zainteresowanego pracownika przed wprowadzeniem zmiany normy.

Dwutygodniowe wypowiedzenie obowiązuje przy zmianie norm pracy stałej, stosowanej dłużej niż trzy miesiące przy produkcji tego samego asortymentu.

Art. 33

Przez „komisję" wymienioną w art. 33 należy rozumieć zakładową komisję powoływaną w przedsiębiorstwie.

Art. 34

Postój trwający do 15 minut nie podlega zaliczeniu ani zapisowi. Faktyczne postoje maszyn, trwające ponad 15 minut, dodaje się i łącznie **jednorazowo w ciągu dnia** zapisuje na każdą maszynę, przy czym zapis postoju nie może być mniejszy niż 30 minut.

*) Zmiana — patrz protokół Nr 37 z dnia 3. XI. 1961 r.

Art. 36

Za każdą godzinę nadliczbową, przepracowaną w porze nocnej, przysługuje dodatek za godziny nadliczbowe w wysokości 100% wynagrodzenia określonego w art. 35 Zbiorowego Układu Pracy.

Art. 37

Za pracowników o nienormowanym czasie pracy, którym nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, uznać należy — do czasu wydania w tej sprawie powszechnie obowiązujących przepisów — następujących pracowników:

1. dyrektora przedsiębiorstwa
2. zastępcę dyrektora przedsiębiorstwa
3. głównych księgowych
4. kierowników zakładów, wydziałów produkcyjnych, samodzielnych oddziałów produkcyjnych i pomocniczych, szefów produkcji, głównych technologów, głównych mechaników i energetyków.

Jeżeli pracownicy wymienieni w pkt. 4, wykonują z polecenia dyrektora przedsiębiorstwa lub jednostki nadrzędnej prace w niedziele i święta nie należące do ich normalnych obowiązków i nie jako prace zlecone, przysługuje im wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Pojęcie jednak normalnych obowiązków pracowników o nienormowanym czasie pracy nie może być zwężająco interpretowane.
Jeżeli np.:

a) wskutek przerwy w dostawie prądu zakład (za zgodą właściwych władz) pracuje w godzinach nocnych czy w niedzielę lub święto — to kierownik danego oddziału produkcyjnego i główny energetyk, którzy przybyli do zakładu dla dokonania dorywczego nadzoru — nie mają prawa do wynagrodzenia dodatkowego za godziny nadliczbowe.

Tak samo —

b) nie może żądać wynagrodzenia za godziny nadliczbowe kierownik wydziału (oddziału) produkcyjnego i główny mechanik, którzy w godzinach nocnych czy świątecznych przybyli na oddział dla dokonania dogłądnięcia przebiegu remontu parku maszynowego,
c) nie może też rościć pretensji o godziny nadliczbowe kierownik oddziału za nadzorowanie pracy na nowo—wprowadzonej na jego oddziale IV-tej zmiany, gdyż do obowiązków kierownika oddziału należy nadzorowanie wszystkich zmian, odpowiednio planując rozkład swoich zajęć w ciągu całej doby.

Natomiast gdy w przypadkach wymienionych przykładowo w pkt. a i b dyrektor przedsiębiorstwa uważa za konieczną dłuższą obecność wymienionych pracowników w zakładzie, może im dać pisemne polecenie pracowania w godzinach dodatkowych z określeniem rodzaju czynności i czasu ich trwania i wówczas za pracę w tych godzinach przysługuje im wynagrodzenie jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Również w przypadku, gdy w zakładzie pracy istnieje stanowisko kierownika zmianowego sprawującego nadzór nad jedną tylko zmianą, a po wprowadzeniu czwartej zmiany zlecono temu kierownikowi objęcie również nad nią nadzoru — winien dyrektor przedsiębiorstwa dać mu pisemne zlecenie objęcia tej zmiany i wówczas przysługuje mu wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe.

Art. 38 ust. 2

W przypadkach nie udzielenia wolnego dnia w tygodniu wzamian za przepracowaną niedzielę, o których mowa w art. 38 ust. 2 Układu, przysługuje pracownikowi za ten dzień wynagrodzenie ze 100 procentowym dodatkiem, jak za godziny nadliczbowe. Dotyczy to również przypadków zatrudnienia pracowników w **dzień świąteczny,** nie będący niedzielą.

Powyższe wyjaśnienie nie dotyczy pracowników straży przeciwpożarowych, których zasady wynagradzania normują odrębne przepisy.

Art. 46

Wynagrodzenie za dzień urlopu oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego, łącznie z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających urlop, przez ilość dni roboczych w tym okresie przepracowanych i zapłaconych.

Nagrody lub wynagrodzenie za prace zlecone nie mogą być brane pod uwagę przy wyliczeniu płacy z ostatnich trzech miesięcy.

Otrzymane w ten sposób wynagrodzenie za jeden dzień urlopu mnoży się przez ilość dni roboczych przewdzianych w wymiarach urlopowych, określonych art. 45.

Pracownikom fizycznym, którym po 10 latach nieprzerwanej pracy przysługuje urlop miesięczny (30 dni kalendarzowych), wynagrodzenie za czas tego urlopu oblicza się mnożąc średni dzienny zarobek z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających urlop, przez 25 dni, bez względu na ilość dni roboczych dni miesięca, w którym pracownik fizyczny jest urlopowany.

Art. 54

W przypadku odwołania pracownika z urlopu wypoczynkowego zakład pracy obowiązany jest zwrócić pracownikowi koszty podróży oraz odpowiednią część opłaty wczasowej, o ile pracownik został odwołany z wczasów.

Art. 60

Przepisy art. 60 winny być interpretowane w powiązaniu z art. 40 Układu.

Zgodnie z art. 40 pracownik otrzymuje wynagrodzenie z zakładu między innymi w przypadku wezwania go przez władze lub instytucje, z których pracownik na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów nie

otrzymuje zwrotu utraconego zarobku. Art. 60 określa, że zakład pracy winien zwolnić od pracy pracownika wezwanego przez organa władzy na czas oznaczony, zachowując mu pełne wynagrodzenie za czas opuszczony z powodu zwolnienia na wezwanie. Zarówno w odniesieniu do art. 40 jak i art. 60 istotne jest, czy pracownik otrzymuje wg powszechnie obowiązujących przepisów zwrot utraconego zarobku czy nie. Jeżeli np. pracownik wezwany do Sądu w charakterze świadka otrzymuje od Sądu zwrot utraconego zarobku, wówczas nie ma podstawy, aby zakład pracy wypłacał temu pracownikowi jakiegokolwiek wynagrodzenia za czas nieprzepracowany z tego tytułu.

Przy interpretacji art. 60 należy w każdym przypadku poza samym przepisem kierować się zasadą słuszności.

Jeżeli np. pracownik został wezwany:

a) do kolegium orzekającego rady narodowej za wykroczenie chuligańskie,
b) do sądu w związku z prowadzonym przez siebie procesem sądowym o charakterze prywatno-prawnym,

wówczas pracownikowi temu nie przysługuje ze strony zakładu zwrot utraconego z tego tytułu zarobku.

Decydującym czynnikiem z tych przypadkach winien za tem być nie sam formalny fakt wezwania pracownika przez organa władzy, lecz cel, względnie powód tego wezwania.

Art. 76 *)

Wynagrodzenie za szkodliwość pracy w pomieszczeniach produkcyjnych lub pomocniczych, określone w art. 76, przysługuje tylko w tym przypadku gdy oddział pracujący w tym pomieszczeniu jest czynny. Wykonywanie zatem pracy w takich pomieszczeniach w okresie postoju oddziału nie upoważnia do pobierania dodatku za szkodliwość pracy rzemieślników, sprzątaczek, wagowych itp. Wyjątek stanowią pomieszczenia, w których warunki szkodliwości dla zdrowia utrzymują się stale, tzn. wówczas, gdy oddział produkcyjny nie jest czynny. Praca w takich pomieszczeniach daje podstawę do otrzymania dodatku pieniężnego za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

INSTRUKCJA NR 2

w sprawie interpretacji Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego

W oparciu o postanowienie art. 98 Zbiorowego Układu Pracy, obowiązującego od dnia 1 grudnia 1957 r. w przemyśle lekkim, Ministerstwo

*) Zmiana — patrz protokół nr 29 z dnia 12 lutego 1969 r.

Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego ustalają, że część art. 34 UZP o brzmieniu:

a) w wypadku postoju roboczego maszyn. stanowiących część pojedynczego stanowiska roboczego, stosuje się płacę podstawową, wynikającą z ilości maszyno-godzin postojowych,

b) w wypadku postoju roboczego maszyn lub urządzeń, stanowiących całość pojedynczego stanowiska roboczego, przysługuje płaca podstawowa.

Zakład pracy powinien jednak w czasie postoju zatrudnić pracownika przy pracy zastępczej. W przypadku wykonywania pracy zastępczej w czasie postoju roboczego — pracownik otrzymuje średnie wynagrodzenie, jakie otrzymywał ostatnio na swoim stanowisku roboczym, — należy interpretować następująco:

Przez pracę zastępczą, o której mowa w art. 34 UZP, rozumie się:

1) pracę wykonywaną przez pracownika w jego podstawowym zawodzie, tj. gdy w okresie postoju pełni on takie czynności, jakie normalnie wykonuje na swoim podstawowym stanowisku roboczym,

2) prace na stanowiskach wymagających wyższych, a nawet niższych kwalifikacji, o ile te stanowiska są nieobsadzone i praca ta jest konieczna ze względu na potrzeby produkcyjne lub ekonomiczne zakładu,

3) prace wynikające z awarii względnie dla usunięcia skutków awaryjnych.

W przypadkach wymienionych w pkt. 1, 2 i 3 zakład może w okresie postoju zatrudnić pracownika przy pracy zastępczej, wypłacając mu:

a) średnie wynagrodzenie, jakie otrzymywał na swoim stanowisku roboczym przed postojem, lub

b) wynagrodzenie akordowe za pracę wykonaną na stonowisku roboczym pracy zastępczej, jednak nie niższe od średniego wynagrodzenia otrzymywanego przed postojem.

O zastosowaniu jednej z zasad wynagradzania wymienionych w pkt a) lub b) decyduje kierownictwo zakładu, podając odnośną decyzję do wiadomości zainteresowanemu pracownikowi.

W przypadkach innych, niż wymienione w pkt 1, 2 i 3 przysługuje pracownikowi w okresie postoju płaca podstawowa.

INSTRUKCJA NR 3
z dnia 26 listopada 1959 r.

w sprawie interpretacji Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce

W oparciu o art. 98 Zbiorowego Układu Pracy, obowiązującego od dnia 1 grudnia 1957 r. w przemyśle lekkim, Ministerstwo Przemysłu Lek-

kiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przeymsłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego podają wiążącą interpretację artykułu 32 pkt 3 tego Układu:

Art. 32 pkt 3

Dwutygodniowe wypowiedzenie norm pracy w przypadkach, gdy dotyczy to większej ilości pracowników zakładu i wynika z przeprowadzonej analizy tych norm — uważa się za dokonane, jeśli kierownictwo Zakładu na 2 tygodnie przed wprowadzeniem nowych norm poda to do wiadomości załogi lub jej części przez wywieszenie na tablicy ogłoszeń, stale używanej do tego celu w danym zakładzie lub oddziale.

Zasada ta nie ma zastosowania przy zmianach zaszeregowania.

INSTRUKCJA NR 4

w sprawie interpretacji Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce

W oparciu o art. 98 Zbiorowego Układu Pracy, obowiązującego od dnia 1 grudnia 1957 r. w przemyśle lekkim, Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego podają wiążącą interpretację artykułów tego układu:

1) **Do art. 7 — w związku z art. 12 UZP**
Obowiązek uzyskiwania zgody Rady Zakładowej na rozwiązanie umowy o pracę nie dotyczy osób mianowanych przez Ministra Przemysłu Lekkiego na podstawie Statutu Ministerstwa, tj. dyrektorów zjednoczeń, ich zastępców i głównych księgowych zjednoczeń oraz dyrektorów innych jednostek organizacyjnych bezpośrednio podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego — dyrektorów przedsiębiorstw resortu Ministerstwa Przemysłu Lekkiego.

2) **Do art. 12.**
Rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę za wypowiedzeniem może nastąpić tylko po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej (miejscowej) lub delegata związkowego tam, gdzie nie ma rady zakładowej (miejscowej).

Kierownik zakładu pracy powinien przedstawić radzie zakładowej (miejscowej) lub delegatowi związkowemu przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.
Rada zakładowa (miejscowa) wypowiada się w przedmocie zgody w formie uchwały, uwidocznionej w protokole, delegat zaś związkowy w formie oświadczenia pisemnego.

Organ związkowy powinien doręczyć kierownikowi zakładu pracy swoją wypowiedź w przedmiocie zgody w ciągu 7-miu dni od dnia przedstawienia przyczyn, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Brak odpowiedzi w powyższym terminie uważany jest za wyrażenie zgody.

Kierownik zakładu pracy może odwołać się do bezpośrednio wyższej instancji związkowej w razie odmowy organu związkowego wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę.

Brak zgody na wypowiedzenie umowy o pracę czyni to wypowiedzenie bezskutecznym.

3) **Do art. 36.**

W rozumieniu art. 36 ust. 3 Zbiorowego Układu Pracy, brzmiącego: „Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki za pracę w tych godzinach oblicza się od wynagrodzenia podanego w art. 35 ust. 1", obliczenie jest następujące:

a) przy wynagrodzeniu dniówkowym — stawka godzinowa ,wynikająca z osobistego zaszeregowania, łącznie z dodatkiem nocnym, np.:

stawka godzinowa wynosi 4,00 zł,
10-procentowy dodatek nocny wynosi 0,40 zł,
zatem 100-procentowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w nocy wynosi: 4,40 + 4,40 = 8,80 zł;

b) przy wynagrodzeniu akordowym — wynagrodzenie za ilość wykonanych jednostek plus dodatek nocny 10-procentowy od stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania, powiększonej o zachętę akordową, o ile zachęta akordowa została przyznana, plus 100-procentowa dopłata za pracę w godzinach nadliczbowych w nocy obliczona od stawki podstawowej, zachęty akordowej i 10-procentowego dodatku nocnego, np.:

cena jednostkowa wynosi 1,10 zł,
stawka osobistego zaszeregowania — 4,00 zł/godz,
zachęta akordowa 10-procentowa — 0,40 zł/godz,
dodatek nocny — 10-procentowy — 0,44 zł/godz.

W przypadku gdy robotnik w ciągu godziny nadliczbowej w nocy wyrobił 5 jednostek, to zarobek jego wynosi za tę godzinę:

5 × 1,10	= 5,50 zł
dodatek nocny	= 0,44 zł
dopłata 100% za pracę w godz. nadl. w nocy	= 4,84 zł
Razem:	**10,78 zł**

Uwaga:

Powyższe ustalenia nie odnoszą się do dodatków innych, wynikających z branżowych części szczegółowych UZP lub specjalnych aktów normatywnych, jak np. 10-procentowy dodatek za pracę na 3-cich zmianach.

4) **Do art. 63.**

Przy określaniu ciągłości pracy oraz zaliczaniu okresów pracy niezbęd-

nych do uzyskania premii jubileuszowych, należy stosować przepisy ogólnie obowiązujące, w szczególności zaś Zarządzenie Nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. (Mon. Polski nr 58, poz. 282) oraz wszelkie późniejsze przepisy powszechne, o ile będą one dla pracowników korzystniejsze.

W razie przyznania premii jubileuszowej pracownikowi chociażby raz jeden — przy rozpatrywaniu uprawnień do następnej premii ocenia się tylko okres od przyznania premii poprzedniej.

5) **Do art. 83 — 87** *)

Zapomoga należna na podstawie art. 83 ust. 2 UZP nie ulega potrąceniu ani z odszkodowania przyznanego na mocy art. 85, ani ze świadczeń ubezpieczeniowych, należnych z art. 87.

Dobrowolne odszkodowanie należne na podstawie art. 85 nie może być pomniejszane o kwoty otrzymywane z ubezpieczenia na podstawie art. 87.

6) **Wyjaśnienie dodatkowe.**

Dot. interpretacji p-tu 7 Pisma Okólnego Ministra Przemysłu Lekkiego Nr 69 z dnia 24 maja 1958 r.

Zasady zawarte w pkcie 7 Pisma Okólnego Ministra Przemysłu Lekkiego odnośnie zwalniania bez wypowiedzenia osób winnych nadużyć — stosować należy z zachowaniem przepisów Dekretu z dnia 18 stycznia 1956 r. (Dz. U. Nr 2, poz. 11) oraz art. 12 UZP w razie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

INSTRUKCJA NR 5

w sprawie interpretacji Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

W oparciu o art. 98 Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w przemyśle lekkim od dnia 1 grudnia 1958 r. — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego podają wiążącą interpretację art. tego Układu.

1) **Do art. 36.**

Wszyscy pracownicy (niezależnie od stanowisk) pełniący dyżury specjalne, związane z ochroną zakładu poza godzinami normalnej pracy (świąteczne, nocne) — mają prawo do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, względnie za pracę w niedziele i święta według przepisów art. 36 i 38 Układu Zbiorowego Pracy z tym, że o ile otrzymują za dyżur równą ilość płatnych wolnych godzin — to za pełniony dyżur należy im zapłacić tylko dodatek za godziny nadliczbowe, względnie dodatek za pracę w niedziele i święta. W związku z art. 16 — Ustawy o czasie

*) Patrz protokół Nr 28 z dnia 5 listopada 1968 r.

pracy — przepis art. 37 ust. 1 Układu Zbiorowego Pracy nie ma tu zastosowania.

2) **Do art. 41.**
Zasady obliczania wynagrodzeń określonych w art. 41 Układu Zbiorowego Pracy, w brzmieniu ustalonym w protokole nr 23 — mają odpowiednie zastosowanie do premii z dodatkowego funduszu premiowego. Dotyczy to wyłącznie osób, które zostały oddelegowane do pracy w radach zakładowych ze stanowisk podlegających premiowaniu z tego funduszu.

3) **Do art. 46.**
Wynagrodzenie za dzień urlopu oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego, łącznie z wynagrodzeniem za godziny nadliczbowe z ostatnich trzech miesięcy poprzedzających urlop, przez ilość dni roboczych w tym okresie przepracowanych i zapłaconych.
Nagrody lub wynagrodzenia za pracę zleconą nie mogą być brane pod uwagę przy wyliczaniu płacy z ostatnich trzech miesięcy.
Otrzymane w ten sposób wynagrodzenie za jeden dzień urlopu mnoży się przez ilość dni roboczych przewidzianych w wymiarach urlopowych, określonych art. 45.
Pracownikom fizycznym, którym po 10 latach nieprzerwanej pracy przysługuje urlop miesięczny (30 dni kalendarzowych), wynagrodzenie za czas tego urlopu oblicza się przemnażając średni dzienny zarobek z ostatnich 3-ch miesięcy poprzedzających urlop przez ilość dni roboczych wypadających faktycznie w czasie urlopu, niemniej jednak niż 25 dni.
Za dni robocze uważa się wszystkie dni tygodnia, z wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy.

4) **Do art. 63.**
Pracownikowi, który przepracował w zakładach przemysłu lekkiego okres czasu uprawniający do otrzymania nagrody jubileuszowej (25, 35 względnie 40 lat) — nagroda taka przysługuje, jeżeli przerwy podczas pracy w zakładach przemysłu lekkiego nie przekraczają 3-ch miesięcy, sama zaś przerwa nie była zawiniona przez pracownika. *)

5) **Do art. 83.**
Za poważniejszy wypadek przy pracy należy uznać każdy wypadek, który powoduje stwierdzoną świadectwem lekarskim niemożność kontynuowania pracy w dniu wypadku. Uprawnienie do jednorazowej zapomogi powstaje dopiero po 3-ch dniach zwolnienia spowodowanego wypadkiem.

6) **Do art. 85.**
Renta uzupełniająca przysługuje pracownikowi poszkodowanemu w nieszczęśliwym wypadku (względnie jego rodzinie), o ile wypadek był zawiniony lub współzawiniony przez zakład i otrzymywane po wypadku

---

*) Uzupełnienie — patrz protokół Nr 31 z dnia 10 kwietnia 1969 r.

wynagrodzenie, względnie renta inwalidzka czy rodzinna — są niższe niż zarobki poszkodowanego przed wypadkiem. Wysokość renty uzupełniającej jest uzależniona od tego, czy wina zakładu jest wyłączna, czy mieszana, od stopnia inwalidztwa i w związku z tym ograniczonej możliwości zarobkowania, a w razie śmierci poszkodowanego — do porównania przyznanej renty rodzinnej z wysokością kwot łożonych przez zmarłego na utrzymanie rodziny.

Tak więc renta uzupełniająca może być przyznawana zarówno w tym wypadku:

a) gdy pracownik nadal pracuje, lecz jego zarobki zmniejszyły się w skutek wypadku, wtedy renta uzupełniająca stanowi różnicę między pierwotnymi zarobkami, a zarobkami po wypadku,
b) jeżeli poszkodowany pracuje i pobiera rentę inwalidzką, wówczas rentę uzupełniającą ustala się przez odjęcie od wynagrodzenia przed wypadkiem — sumy obecnie otrzymywanego wynagrodzenia i pobieranej renty,
c) jeżeli poszkodowany nie pracuje — renta uzupełniająca wynosi różnicę pomiędzy rentą inwalidzką, a poprzednim wynagrodzeniem,
d) w razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem — renta uzupełniająca wynosi różnicę pomiędzy otrzymywaną rentą rodzinną, a częścią wynagrodzenia zmarłego przed wypadkiem, przeznaczonego na utrzymanie rodziny.

Wypłata tak polubownie ustalonej renty przez zakład wymaga zgody: zjednoczenia, gdy przekracza zł 250 miesięcznie, względnie zgody Ministra Przemysłu Lekkiego, gdy przekracza zł 500 miesięcznie, stosownie do art. 85 ust. 2 Układu zbiorowego Pracy.*)

INSTRUKCJA NR 6/62

w sprawie interpretacji Układu Zbiorowego Pracy, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

W oparciu o art. 98 Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w przemyśle lekkim od dnia 1 grudnia 1957 r. — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podają wiążącą interpretację artykułów tego Układu:

1) **Do art. 15 UZP**

Jeśli w okresie 2 lat przed nabyciem praw emerytalnych następuje likwidacja stanowiska pracy wskutek istotnych zmian organizacyjnych (np. modernizacja) — można przesunąć pracownika zatrudnionego do-

*) Patrz protokół Nr 28 z dnia 5 listopada 1968 r.

tychczas na likwidowanym stanowisku, na inne stanowisko, względnie zapewnić mu nową pracę, do wykonywania której posiada dostateczne umiejętności. W razie takiego przesunięcia pracownik zachowuje swoje dotychczasowe wynagrodzenie.

2) **Do art. 16 UZP — w związku z art. 37 ust. 1 UZP**
Pracownik fizyczny, wysłany zakładowym środkiem transportu poza miejsce swej pracy, dla wykonywania robót za- i wyładunkowych, otrzymuje zapłatę za cały czas pozostawania w dyspozycji zakładu, a więc także za czas przejazdów do miejsca przeznaczenia i z powrotem — według ogólnych przepisów o czasie pracy.

3) **Do art. 21, 22 i 34 UZP**
a) Pracownicy elektrowni, jeśli są przesuwani w czasie tzw. „zimnej rezerwy" od innych prac, o ile pozostają na etacie elektrowni — zachowują prawo do dodatku za wysługę lat.
b) Jeśli pracownicy elektrowni w czasie tzw. „zimnej rezerwy" przechodzą do innych oddziałów wskutek dokonanego wypowiedzenia i zdjęcia ich w związku z tym z etatu elektrowni, to na czas pracy w innych oddziałach — uprawnienia do dodatku tracą.
Pracownicy ci jednak zachowują prawo do ciągłości pracy w elektrowni z chwilą powrotu ich do tej pracy z innych oddziałów.
W tym przypadku, wystugę lat dla obliczania premii ustala się na podstawie faktycznie przepracowanego w elektrowni przemysłowej czasu (to jest zachowują ciągłość, z odliczeniem od stażu czasu przepracowanego w innym oddziale).

4) **Do art. 22 UZP**
Premię regulaminową z funduszu dodatkowego otrzymują kierownicy wydziałów (sekcji) BHP, o ile podlegają bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa, niezależnie od tego czy kierują zespołem, czy też zajmują stanowisko jednoosobowe.
Premia ta przysługuje wszystkim zweryfikowanym kierownikom.
Jeśli kierownik wydziału (sekcji) nie podlega weryfikacji (np. nowoprzyjęte osoby, legitymujące się świadectwem urzędowym) — to premia przysługuje im w tym przypadku — o ile mają średnie lub wyższe wykształcenie techniczne oraz 3 lata praktyki zawodowej.

5) **Do art. 21 UZP**
Pracownicy fizyczni, zatrudnieni bezpośrednio w produkcji, w zawodach podstawowych, jeśli na polecenie przełożonego zastępują wyżej wykwalifikowanego (wyżej płatnego) pracownika, nieprzerwanie nie mniej niż jedną pełną zmianę — otrzymują wynagrodzenie obliczone według zasad stosowanych dla pracownika zastępowanego.
Wynagrodzenie to jednak nie może być niższe niż średnie dotychczasowe wynagrodzenie zastępującego.
Te same zasady obowiązują przy zastępowaniu majstra lub brygadzisty przez niżej zaszeregowanego pracownika, o ile zastępstwo trwa nieprzerwanie nie mniej niż 15 dni kalendarzowych.

Pracownik zastępujący może otrzymać w czasie zastępstwa tylko jedno wynagrodzenie (to jest albo wynagrodzenie obliczone wg zasad dla zastępowanego — albo swoje średnie wynagrodzenie).

6) **Do art. 34 UZP**

Przy ustalaniu miesięcznej normy pracy do obliczenia premii progresywnej — należy odliczyć od czasu nominalnego godziny postojów całooddziałowych, spowodowane 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 odliczeniu.

Warunkiem odliczania od normy jest, aby postoje, o jakich mowa wyżej, wynosiły w sumie ponad 8 godzin w miesiącu, przy czym postojów trwających każdorazowo poniżej 1-ej godziny nie bierze się pod uwagę przy obliczaniu miesięcznej sumy godzin postojowych.

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

W protokole należy podać szczegółową przyczynę postoju.

7) **Do art. 34 UZP i Instrukcji nr 2**

Średnie wynagrodzenie, należne w czasie pracy zastępczej, wykonywanej w okresie postoju, oblicza się na podstawie wynagrodzenia otrzymywanego przez danego pracownika w ostatnich 3-ch miesiącach.

Jeśli w okresie ostatnich 3-ch miesięcy przed postojem nastąpiła zmiana stanowiska pracy — to oblicza się to wynagrodzenie według średniej z ostatniego stanowiska pracy.

Ustalenia powyższe nie mają zastosowania dla przemysłu roszarniczego, dla którego stosuje się zasady ustalone odrębnie w roku 1958.

8) **Do art. 35 UZP**

Praca na III-ej (tzw. nocnej) zmianie — nie jest identyczna z pracą w godzinach nocnych w rozumieniu ustawy o czasie pracy i art. 35 UZP Zatem 10%-wy dodatek za pracę nocną, pracującym na III (nocnej) zmianie odbywa się po godzinie 22-ej).

Natomiast wszystkim pracownikom zatrudnionym na III (nocnej) zmianie przysługuje 15% dodatek, przewidziany w § 3 zarządzenia nr 181/58 Ministra Przemysłu Lekkiego. A więc dodatek ten należy wypłacać za wszsytkie godziny przepracowane na tej zmianie, chociażby nie były to godziny nocne w rozumieniu przepisów w czasie pracy.

15% dodatek za pracę na III (tzw. nocnej) zmianie przysługuje tylko w tym przypadku, jeśli III (nocna) zmiana jest normalną, planową, przewidzianą harmonogramem pracą zakładu. Jeśli natomiast w czasie III (tzw. nocnej) zmiany nie wynika z normalnego harmonogramu, a spowodowana jest jakimiś okolicznościami specjalnymi (np. nadróbki, praca przy pilnowaniu, praca pracowników gospodarczych, zawodów wspólnych) — to wówczas za tego rodzaju pracę na III-ej (nocnej) zmianie 15% dodatek nie przysługuje.

9) **Do art. 76 UZP** *)

Artykuł 76 — jest przepisem specjalnym. Nie może być stosowany rozszerzająco.

Dodatek, o jakim mowa w tym artykule, przysługuje wyłącznie w razie pracy w pomieszczeniu, gdzie są warunki szkodliwe dla zdrowia. Przebywanie w pomieszczeniach, w których są stanowiska, na których praca jest uciążliwa, natomiast warunki nie są szkodliwe dla zdrowia, nie upoważnia przebywających tam pracowników do otrzymywania dodatku za pracę uciążliwą, gdyż dodatek ten dotyczy wyłącznie osoby uciążliwą pracę wykonującej.

Zasady ustalone w niniejszej Instrukcji obowiązują od dnia 1 marca 1962 r.

INSTRUKCJA NR 7/63

w sprawie interpretacji Układu Zbiorowego Pracy, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Na podstawie art. 98 Zbiorowego Układu Pracy, obowiązującego w przemyśle lekkim od dnia 1 grudnia 1957 r. — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce — podają wiążącą interpretację artykułów tego Układu:

1. **Do art. 21 UZP i pkt 5 Instrukcji Nr 6/62**
   3-ci akapit pkt 5 Instrukcji Nr 6 otrzymuje brzmienie: „te same zasady obowiązują w wypadku, jeśli pracownik niżej zaszeregowany zastępuje majstra (majstrów) lub brygadzistę (brygadzistów) — w sumie co najmniej przez dni 15 w ciągu 30 po sobie następnjących dni".
2. Strony ustalają że instrukcje interpretacyjne nie mają charakteru prawotwórczego. W związku z tym interpretacje zawarte w instrukcji obowiązują zawsze od daty, od jakiej obowiązuje interpretowany przepis. W związku z powyższym w Instrukcji Nr 6 — skreśla się zdanie ostatnie, treści następującej:
   „Zasady ustalone w niniejszej Instrukcji obowiązują od dnia 1 marca 1962 roku".
3. **Do protokołu Nr 7 — załącznika Nr 5 do UZP** — wynagrodzenie pracowników pożarniczej służby inspekcyjnej:
   Komendantom (kierownikom) ochrony przeciwpożarowej otrzymującym

*) Patrz protokół Nr 29 z dnia 12 grudnia 1969 r.

20% dodatek operacyjny — w wypadku pełnienia inspekcji z ramienia Zjednoczenia poza swoim zakładem pracy i poza normalnymi godzinami swojej pracy, po zakończeniu inspekcji — przysługuje zwolnienie dla wypoczynku na tyle godzin, ile trwała taka inspekcja.

4. **Do art. 55 UZP**
Pracownikom przebywającym na urlopie wypoczynkowym, nie przedłuża się urlopu na czas zużyty na załatwienie spraw osobistych, na które przysługuje urlop okolicznościowy w okresie normalnej pracy (śluby, pogrzeby itp.).

5. **Wynagrodzenie robotników pracujących w akordzie współzależnym.**
Pracownicy, wynagradzani według zasad akordu współzależnego, jeśli wskutek układu warunków wykonywali swą normalną pracę, niezależnie od osób, z którymi są związani akordem współzależnym (np. czyściarz, który pracował w niedziele, gdy śrubownik nie pracuje), o ile dla tego rodzaju sytuacji nie są przewidziane inne zasady wynagrodzenia — otrzymują wynagrodzenie obliczone według średnich swoich zarobków z poprzednich 3 miesięcy.

INSTRUKCJA NR 9/63

w sprawie interpretacji Układu Zbiorowego Pracy, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Na podstawie art. 98 Zbiorowego Układu Pracy, obowiązującego w przemyśle lekkim od dnia 1 grudnia 1957 r. — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce — podają wiążącą interpretację artykułów tego Układu:

I. **Do art. 5 UZP** — system pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (portierzy itp.).

1. Osobom zatrudnionym przy pilnowaniu należy przy zawieraniu umowy o pracę podać system zatrudnienia (8—12 godz), względnie zapoznać ich z regulaminem normującym te sprawy.
W wypadku przejścia na stałe na inny system, należy o tym pracowników uprzedzić na 2 tygodnie naprzód.
2. Zasada ta nie dotyczy dorywczych podmian, zastępstw itp., wynikających z nieprzewidzianych okoliczności, czy potrzeb służby, a nie mających charakteru stałego.
3. Pracownicy, wobec których zastosowano dorywczo zmianę systemu zatrudnienia, bez uprzedzenia, o którym mowa w ust. 1, otrzymują wynagrodzenie za ew. godziny nadliczbowe, powstałe w wyniku takiej zmiany, na ogólnych zasadach.

II. **Do art. 76 UZP** — warunki szkodliwe dla zdrowia *)

1. a) Osoba pracująca w pomieszczeniach, gdzie występują stanowiska szkodliwe dla zdrowia, ma prawo do dodatku za pracę szkodliwą dla zdrowia, jeśli badania Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej wykażą, że na miejscu jego pracy występuje szkodliwość dla zdrowia względnie, że praca jego jest tego rodzaju, że w ciągu dnia roboczego co najmniej przez 4 godziny przebywa w miejscach, gdzie występują warunki szkodliwe dla zdrowia;

   b) Zasady powyższe dotyczą również pracowników innych wydziałów (oddziałów) lub zawodów, którzy w zakresie swych czynności (obowiązków muszą przebywać w pomieszczeniach zagrożonych, co najmniej przez 4 godziny, np. ślusarze pracownicy straży pożarnej itp.

2. Kierownictwo zakładu pracy, wespół z radą zakładową, obowiązane jest w porozumieniu ze Stacją San.-Epid. przeprowadzać badania dla ustalenia:

   a) jacy pracownicy są narażeni na pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zwracają uwagę nie tylko na stanowiska, na których szkodliwość dla zdrowia jest oczywista, lecz także na to, w jakim promieniu od stanowiska pracy występują warunki szkodliwe dla zdrowia,

   b) przypadków, w których zakres czynności pracownika wymaga przebywania w strefie szkodliwej dla zdrowia przez okres co najmniej 4 godz. w ciągu dnia pracy.

III. **Uzupełnienie Instrukcji interpretacyjnej Nr 6/62. Wynagrodzenie pracowników wysyłanych do wykonywania prac za i wyładunkowych.**

Za transport własny zakładów uważa się nie tylko transport stanowiący prawną własność zakładu, lecz także wszelkie przez zakład wynajęte środki transportowe.

IV. **Do art. 1 UZP i protokołu Nr 48 z dnia 29 kwietnia 1963 r. i Nr 49 z dnia 2 maja 1963 r.**

Ekwiwalent węglowy, bądź deputat węglowy, przysługuje także pracownikom sklepów branżowych i fabrycznych, w wysokości przewidzianej dla danej branży.

V. **Do protokołu Nr 38 z dn. 8 marca 1962 r. — dodatki za wysługę lat dla straży przemysłowej.**

Pracownikom, którzy pracują w straży przemysłowej **nieprzerwanie w tym samym zakładzie,** uznać należy ciągłość pracy, potrzebną dla otrzymania dodatku za wysługę lat, niezależnie od tego, czy formacja ta nazywała się poprzednio strażą przemysłową, czy służbą dozorowania.

---

*) Zmiana — patrz protokół Nr 29 z dnia 12 lutego 1969 r.

INSTRUKCJA NR 10/63

w sprawie interpretacji Układu Zbiorowego Pracy, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Na podstawie art. 98 Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w przemyśle lekkim do dn. 1 grudnia 1957 r. — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Gł. Związku Zawodowego Prac. Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podają wiążącą interpretację postanowień tego Układu.

1. **Do § 3 protokołu Nr 48 z dn. 29 kwietnia 1963 r.**
   Pracownicy przyjęci do pracy, jak również pracownicy zwolnieni z pracy w okresie między dniem 10-tym a 20-tym miesiąca (włącznie) są uprawnieni do otrzymania ryczałtu opałowego w wysokości 50% — tj. 25 zł za dany miesiąc.
2. Przedsiębiorstwa, w których ze względów organizacyjnych lub gospodarczych praca wykonywana jest na dwóch zmianach, z których jedna przypada w dzień, a druga w nocy — pracę na zmianie nocnej należy traktować jako zmianę trzecią.
   Przedsiębiorstwo takie należy uważać, jak gdyby było to przedsiębiorstwo pracujące na trzy zmiany, z których jedna zmiana dzienna nie jest uruchomiona.
   Pracownikom zatrudnionym na zmianie nocnej w przedsiębiorstwach, o których mowa wyżej, przysługuje 15% dodatek za pracę na III (tzw. nocnej) zmianie.
3. **Do art. 83 UZP**
   1) Prawo ubiegania się z zapomogę z art. 83 Układu Zbiorowego Pracy przysługuje także pracownikowi, który uległ wypadkowi w drodze do pracy lub powrocie z pracy bez względu na to, jakim środkiem lokomocji się posługiwał.
   2) Wypłacenie bezpośrednio po wbypadku kwot tytułem zapomogi, nie stanowi przeszkody do późniejszego przyznania dodatkowej zapomogi, jeżeli okaże się to celowe i słuszne ze względu na następstwa wypadku. Suma w ten sposób przyznanych kwot nie może jednak przekroczyć maksymalnej kwoty 5 tys. zł.
   3) Wysokość zapomogi ustala zakład pracy z radą zakładową. Decyzję w tej sprawie podejmuje zespół w składzie:
      — dyrektor zakładu lub jego zastępca odpowiedzialny za sprawy BHP w zakładzie,
      — kierownik zakładowej komórki BHP,
      — przewodniczący rady zakładowej lub uprawniony przedstawiciel rady zakładowej,
      — zakładowy społeczny inspektor pracy w zakładzie.

INSTRUKCJA NR 11

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 — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podają wiążącą interpretację do części szczegółowej tego Układu.

1. **W związku z przewidzianym dodatkiem 15% dla pracowników produkcyjnych, zatrudnionych na III zmianie —**
   ustala się, że:
   — za pracowników takich uważać należy także pracowników działów pomocniczych (głównego mechanika, głównego energetyka) — o ile działy te stale, lub przez okres nie krótszy od I-go tygodnia, pracują na III zmianie dla obsługi działów bezpośrednio produkcyjnych. Tak samo dodatek ten przysługuje pracownikowi działu głównego mechanika lub głównego energetyka, który został oddelegowany do prac w oddziale bezpośrednio produkcyjnym na III zmianę na czas krótszy od 1 tygodnia.
   Natomiast sporadyczne oddelegowanie pracownika działu pomocniczego do obsługi urządzeń pracujących na III zmianie — nie uprawnia do otrzymania takiego dodatku.
2. **Sprawa 5%-wego dodatku dla mistrzów za obsługę parku maszynowego lub dozorowania robotników na dwóch lub więcej kondygnacjach *).**
   W związku z wątpliwościami — co należy rozumieć przez: „obsługę parku maszynowego na dwóch lub więcej kondygnacjach" — co stanowi podstawę do płacenia mistrzom 5% dodatku do płacy podstawowej —
   u s t a l a się:
   — że pod pojęciem „Obsługi parku maszynowego na dwóch lub więcej kondygnacjach" — rozumie się wyłącznie obsługę podstawowych maszyn, właściwych dla produkcji danego zakładu (np. krosna w tkalni, przędzarki w przędzalni itp.) — w trakcie normalnej pracy produkcyjnej tych maszyn.
3. **W związku z protokołem Nr 3 z dnia 3. III. 1959 roku — załącznik Nr 1 dotyczących godzin nadliczbowych mistrzów *) —**
   u s t a l a się, że:
   — podstawą do wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe mistrzom produkcyjnym — jest płaca wynikająca z faktycznie stale obsługiwanej ilości maszyn przez danego mistrza. Natomiast za podstawę nie można przyjmować dodatkowego dorywczego zwiększenia obsługi maszyn.

---

*) Nie ma zastosowania w naszych zakładach pracy.
*) Nie ma zastosowania w naszych zakładach pracy.

4. **W związku z protokołem Nr 38 do UZP określającym zasady zatrudnienia i wynagrodzenia pracowników straży przemysłowej i protokołem Nr 47, dotyczącym wynagradzania pracowników za czas szkolenia —**

ustala się, że:

— nadzór i prowadzenie szkolenia jest jednym z podstawowych obowiązków komendanta straży przemysłowej, zatem winien on tak zorganizować swoją nienormowaną pracę, aby prowadzić szkolenie w najwłaściwszych i najdogodniejszych godzinach np. na styku zmian.

Okoliczność, że szeregowi pracownicy straży przemysłowej otrzymują wynagrodzenie za godziny szkolenia — nie stanowi żadnej podstawy do wypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe dla komendanta, który jest pracownikiem o nienormowanym czasie pracy i do którego należy obowiązek zorganizowania i prowadzenia szkolenia podległych mu pracowników i który ma możność odpowiedniego układania swoich godzin pracy.

INSTRUKCJA NR 12/69
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 szczegółowej 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, upoważniające 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. IX. 1967 r. i nr 18 z dnia 28. IX. 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-ej grupy płac w wysokości 6,40 zł na godzinę (stawka A) lub 7,40 zł na godzinę (stawka B).

Jeśli autobus taki prowadzi kierowca posiadający II kategorię prawa jazdy z wkładką, to wówczas otrzymuje on wynagrodzenie według 3-ej 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 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-ch osób łącznie z brygadzistą.

   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 Układ 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.

---

*) Nie ma zastosowania w naszych zakładach pracy.
*) Nie ma zastosowania w naszych zakładach pracy.

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).

CZĘŚĆ VIII

PROTOKOŁY

oraz

PRZEPISY UZUPEŁNIAJĄCE

MAJĄCE ZASTOSOWANIE W PRZEDSIĘBIORSTWACH NADZOROWANYCH PRZEZ ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH I GALANTERYJNYCH

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 z 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 wchodzą również stali korektorzy.
6. Regulamin można stosować dla 2-osobowego zespołu maszynistek pod warunkiem, że zespół ten wykonuje wyłącznie 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:

   do 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) przeliczyć 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 pisma 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 tabele zawierające ponad 15 rubryk z tekstem lub bez tekstu oraz tabele 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 o 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 woskowe 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:
$300 \times 0{,}60 = 180{,}—$ zł.

5. Za pracę w godzinach nadliczbowych oraz dni świąteczne maszynistka otrzymuje za każdy 1 punkt 1,05 zł. W wynagrodzenie to jest wkalkulowany ustawowy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i świątecznych. Wypłata 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 przepisywań 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, korekto-

rowi i kierownikowi hali maszyn oprócz płacy zasadniczej — premia w wysokości średniej premii z ostatnich trzech miesięcy, przy czym do podstawy tego obliczenia nie należy wliczać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Za czas 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— 8 maszynistek — 80% średniej premii mies. całego zespołu
9—12 maszynistek — 90% średniej premii mies. całego zespołu
13—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
do Regulaminu Premiowania
Maszynistek

TABLICA PRZELICZENIOWA WIERSZY O RÓŻNEJ ILOŚCI UDERZEŃ NA WIERSZE O 60 UDERZENIACH

Wiersze o ilości uderzeń różnej od 60	Ilość wierszy przeliczeniowych przy uderzeniach w wierszu								
	do 30	40	50	70	80	90	100	110	120
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	3	3	4	4
3	2	2	3	4	4	5	5	6	6
4	2	3	3	5	5	6	7	7	9
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	46	50
26	13	17	22	30	35	39	43	48	52
27	14	18	23	32	36	41	45	50	54
28	14	19	23	33	37	42	47	51	56
29	15	19	24	34	39	44	48	53	58
30	15	20	25	35	40	45	50	55	60

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

Załącznik Nr 2
do Regulaminu Premiowania
Maszynistek

TABELA WYNIKÓW

	Strona A-4			3/4 strony			1/2 strony			1/4 strony		
	ilość kopii			ilość kopii			ilość kopii			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 czyt.	1,3	1,5	1,7	1,0	1,2	1,3	0,7	0,8	1,0	0,4	0,6	0,7
Przepisywanie z rękopisu złej czyt.	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
Tabele łatwe, 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 czyt.	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 czyt.	1,6	1,8	2,0	1,2	1,4	1,6	0,8	1,0	1,2	0,6	0,8	0,9
Tabele trudne, 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 rekopisu dobrej czyt.	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 czyt.	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 pisaniu bez kopii odejmuje się od wyżej p odanych jednostek 0,1 jednostki.

Załącznik Nr 3
do Regulaminu Premiowania
Maszynistek

Data	Rodzaj i kwalifik. tekstu	Ilość stron	Ilość przebitek	Ilość należnych punkt.	Ilość godz. efekt. przepr.	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 wpływ.	Nr kolejny	pisma Znak lub rodzaj	Klasyfikacja	Ilość jednost.	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: przeliczania 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.

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 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 stosownie 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 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 protokółem 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 protokółem obowiązują od dnia 1 lipca 1959 r.

PROTOKÓŁ NR 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 oparciu 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-go ucznia,
   b) w drugim roku nauki zawodu do 110 zł miesięcznie za jednego ucznia,
   c) w trzecim i następnych latach nauki zawodu do 120 zł miesięcznie za jednego ucznia.
2. Przy szkoleniu brygadowym dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:
   a) w pierwszym roku nauki zawodu do 35 zł miesięcznie za jednego ucznia,
   b) w drugim roku nauki zawodu do 40 zł miesięcznie za jednego 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 teoretyczne, przewidziane w zatwierdzonym programie szkolenia, przysługuje za każdą kurso-godzinę (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 przez szkolonego 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 naukiz awodu przekraczających 10 osób za 1 rok nauki całego zespołu jednorazowo do 1500 zł.
3. W przypadku niepomyślnego wyniku egzaminu pracownikowi szkolącemu premia nie przysługuje.
   Pracownikowi szkolącemu uczniów w 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 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, określą dla poszczególnych zawodów dyrektorzy przedsiębiorstw.
2. Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie w okresie odbywania wstępnego stażu pracy absolwentów średnich szkół ogólnokształcących, którzy po zakończeniu 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 według zasad ustalonych dla szkolonych 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 ustalą 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 stawka 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 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 zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących (Monitor Polski Nr 47, poz. 273).

§ 16

Tracą moc obowiązującą dotychczasowe przepisy w zakresie uregulowanym niniejszym protokołem.

§ 17

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują począwszy od dnia 1 lipca 1959 r.

ZARZĄDZENIE NR 235

Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 5 października 1959 r.

W sprawie organizacjis zkolenia 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 uspołecznionych zakładach pracy (Mon. Pol. 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:

1. Młodocianych objętych postanowieniami 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, poz. 20 z dnia 19 marca 1959 r.) w sprawie zatrudniania młodocianych przez zakład pracy w celu nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i odbywania wstępnego stażu pracy (Mon. Pol. Nr 78, poz. 453).
2. Pracowników objętych postanowieniami uchwały Nr 527 Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1958 r. w sprawie zatrudnienia pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych (Mon. Pol. Nr 3, poz. 12).
3. Absolwentów średnich szkół ogólnokształcących objętych postanowieniami uchwały Nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących (Mon. Pol. 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 praconwików 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 są członkami tej samej brygady.
4. Przez wyodrębnione zespoły nauki zawodu rozumie się wyodrębnione grupy młodocianych uczniów, przekraczające 10 osób, nabywające praktycznych wiadomości w zakładzie pracy.

§ 3

1. Nauka zawodu i przyuczanie do określonych prac 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 do 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 winien zwolnić osoby szkolące od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z zawartych z nimi umów o pracę i oddelegować do pracy szkoleniowej wysokokwalifikowanych pracowników.

§ 5

1. Osobami szkolącymi pracowników na stanowiskach robotniczych mogą być tylko wysokokwalifikowani robotnicy oraz mistrzowie.
2. Osoba szkoląca wymaga zatwierdzenia 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 instruk-

tora szkolenia zawodowego może nastąpić w przypadkach określonych w § 3 pkt 2, jeżeli pracownik ten będzie szkolił co najmniej 10 osób w tym samym czasie.

§ 7

Naukę zawodu młodocianych w wyodrębnionych zespołach nauki zawodu i organizację pracy instruktorów w przypadkach wymienionych w § 4 należy ustalać wg następujących zasad:

1. 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 produkcji, powierzonej mu grupy uczniów.
2. 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 1.
3. 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

Organizacją 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 zasadzie 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 stawiącego załącznik Nr 1 do zarządzenia.

§ 11

Zasady wynagradzania osób szkolących pracowników w zakładach pracy nadzorowanych przez MPL określa Protokół Nr 18 podpisany w dniu 12. X. 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. VI. 1951 r. w sprawie całkowitego lub częściowego zwolnienia niektórych wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń (Mon. Pol. Nr A-49 poz. 648 z późniejszymi zmianami).

§ 13

Praca wykonywana przez szkolonych winna być systematycznie kontrolowana i ewidencjonowana w celu ustalania 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.

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 235
Min. PL z dnia 5. X. 1959 r.

UMOWA

zawarta dnia ..... 195..... r. pomiędzy zakładem pracy
w ..... reprezentowanym przez
Ob. ..... z jednej strony, a

Ob. ..... zamieszkałym w .....
pełniącym obowiązki ..... w wyżej wymienionym
zakładzie w ..... z drugiej strony o następującej
(wydziale itp.)
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 przez zakładową komisję kwalifikacyjną, która stwierdzi czy szkolony (ni) został (li) należycie przygotowany (ni) do wykonywania czynności wymienionych w § 1.

§ 3

Szkolenie odbywać się będzie w zakresie i trybie przewidzianym w programie szkolenia .....

§ 4

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 niezmniejszonej wysokości po pomyślnym złożeniu egzaminu przez szkolonego (nych) robotnika (ów).
4. W przypadku późniejszego zakończenia szkolenia wynagrodzenia za dodatkowy okres szkolenia nie przysługuje.

*) Niepotrzebne skreślić

§ 5

1. Szkolenie odbywać się będzie w czasie wykonywania przez szkolącego 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 kierownika zakładu)

*) Niepotrzebne skreślić

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 Głównym 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 półtora 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 ust. 1 od zawodu i stanowiska roboczego, **do pełnienia których przewidziany jest absolwent.**
3. Obsolwenci 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 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 obsolwentów średnich technicznych szkół zawodowych (techników) przewidzianych na stanowiska pracowników umysłowych powinny składać się z dwu 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.

Druga 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 poszczególych technicznych komórek organizacyjnych zakładu,
b) około 70% czasu wstępnego stażu pracy obsolwent 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 obowiązany 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 kwietnia 1955 r. w sprawie przekształcenia komisji kwalifikacyjnej 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 których 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 stanowiska, na których 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 *)

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 czerwca 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 kwietnia 1956 r. w sprawie kierowania do pracy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych.

*) Anulowany Zarządzeniem Nr 40/68 MPL z dn. 25. III. 1968 r.

Załącznik do Zarządzenia
Nr 154 i 155 Ministra Przem. Lekkiego
z dnia 20 października 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 wchodzą: przewodniczący, sekretarz i członkowie.
2. Funkcję przewodniczącego pełni naczelny inżynier przedsiębiorstwa.
3. Funkcję sekretarza pełni kierownik komórki szkolenia zawodowego.
4. W skład Komisji w charakterze członków wchodzą:
   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,
   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 najbliżej 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 prawo pracować.
3. W przypadku ujemnego wyniku egzaminu, ustalenie 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 opłacane.

§ 9

Postanowienia niniejszego regulaminu mogą być zmienione tylko za zgodą Ministra Przemysłu Lekkiego.

Załącznik nr 1
do Zarządzenia nr 155 Ministra PL
z dnia 20. X. 1958 r.

ZAŚWIADCZENIE

Obywatel (ka) .....
urodzony (a) dnia ..... w .....
pow. ..... odbył (a) wstępny staż pracy
na stanowisku robotniczym w okresie od .....
do ..... w .....

(nazwa zakładu pracy)

w zawodzie .....

Dnia ..... złożył (a) egzamin z wynikiem pomyślnym przed Komisją Szkoleniowo-Kwalifikacyjną powołaną zgodnie z zarządzeniem Nr 180 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 26 kwietnia 1955 r. (Biul. MPL Nr 3/55, poz. 13), na podstawie którego zaliczono Obywatelowi (ce) wstępny staż pracy.

Nr .....

....., dnia .....

Przewodniczący Komisji ..... Dyrektor Przedsiębiorstwa

Członkowie Komisji: ..... (pieczęć)

.....

Odpis należy złożyć w dziale personalnym.

Załącznik nr 2
do Zarządzenia nr 155 Ministra PL
z dnia 20. X. 1958 r.

ZAŚWIADCZENIE

Obywatel (ka) .....
urodzony (a) dnia ..... w .....
pow. ..... odbył (a) wstępny staż pracy
od ..... do ..... : w zawodzie
(na stanowisku) ..... w .....

(nazwa zakładu pracy)

Dnia ..... złożył (a) egzamin z wynikiem pomyślnym przed Komisją Kwalifikacyjną powołaną zgodnie z Zarządzeniem 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, 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 155 Ministra PL
z dnia 20. X. 1958 r.

ZAŚWIADCZENIE

Obywatel (ka) .....
urodzony (a) dnia ..... w .....
pow. ..... został (a) zwolniony (a) z odbycia wstępnego stażu pracy na podstawie § 14 ust. ..... Uchwały Nr 196 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. (Mon. Polski Nr 47, poz. 273). Dnia ..... złożył (a) egzamin z wynikiem pomyślnym przed Komisją Kwalifikacyjną powołaną zgodnie z Zarządzeniem 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.

Nr .....

....., dnia .....

Przewodniczący Komisji ..... Dyrektor Przedsiębiorstwa .....

Członkowie Komisji: ..... (pieczęć)

Odpis należy złożyć w dziale personalnym.

Załącznik Nr 4
do Zarządzenia nr 155 Ministra PL
z dnia 20. X. 1958 r.

ZAŚWIADCZENIE

Obywatel (ka) .....
urodzony (a) dnia ..... w .....
pow. ..... po odbyciu wstępnego stażu pracy
od ..... do ..... w zawodzie .....
(na stanowisku) ..... w .....

(nazwa zakładu pracy)

nie złożył (a) egzaminu przed Komisją Kwalifikacyjną.
Obywatel (ka) może być zatrudniony (a) w naszym przedsiębiorstwie na stanowisku .....

Nr .....

....., dnia .....

(pieczęć) ..... Dyrektor Przedsiębiorstwa .....

Odpis należy złożyć w dziale personalnym.

ZARZĄDZENIE 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

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 1958 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 wzbronionych z wyjątkiem przypadków określonych w trybie przewidzianym w art. 15 ust. 2 ustawy.
5. Młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczenia 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 na piśmie umowę o naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy, odbycie wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu, albo odbycie wstępnego stażu pracy po ukończeniu przyuczenia 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 przyuczenie 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 stażu pracy.
   3) wysokość wynagrodzenia i warunki jego wypłacania.
   4) zasadnicze prawa i obowiązki młodocianego łącznie z obowiązkiem dokształcania 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 przyuczenia 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 mia-

rę możliwości kierować, na wniosek władzy szkolnej, specjalistów do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach i na kursach typu dokształcającego.

2) Stale kontrolować zgodność z programem oraz przebieg nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy i usuwać niedociągnięcia w tym zakresie.
3) Zaopatrzyć młodocianego w przewidzianą w 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 dokształcającą zgodnie z przepisami art. 12 i 13 ustawy i przepisami wydanymi przez Ministra Oświaty.
5) Kontrolować, czy młodociany regularnie uczęszcza na naukę dokształcającą.
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 zatrudnienie 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 wskazówek 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 od 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 przyuczenia 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 wysokokwalifikowanych 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 młodociany powinien prze-

chodzić 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 młodociany 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 czyn-

ności 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 przyuczeni 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 półtora 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 roku 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 wykonywać 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 okesie odbywania wstępnego stażu pracy.
Skrócony czas 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 w 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 *)

1. Młodocianym w okresie nauki zawodu w zakładzie pracy przysługuje:
   1) w pierwszym roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 150—260 zł.

*) Zmienione Zarządzeniem Nr 40/68 MPL z dnia 25. III. 1968 r.

2) w drugim roku nauki — wynagrodzenie miesięczne w wysokości 320—380 zł.
3) w trzecim roku nauki — wynagrodzenie godzinowe według I (najniższej) kategorii płac.
4) w czwartym roku nauki — wynagrodzenie godzinowe według II kategorii płac.

2. Młodocianym w trzecim i czwartym roku nauki zawodu wynagradzanym wg czasowego systemu płac może być przyznana premia uznaniowa za jakościowe wyniki pracy w wysokości nie przekraczającej 25% wynagrodzenia obliczonego na podstawie stawki osobistego zaszeregowania.
3. Zatrudnienie w akordzie młodocianych w czasie nauki zawodu jest dopuszczalne tylko w trzecim i czwartym roku nauki zawodu z tym, że młodociani mogą być zatrudnieni w akordzie przy pracach zaszeregowanych nie wyżej niż:

1) do III kategorii — w trzecim roku nauki zawodu
2) do VI kategorii — w czwartym roku nauki zawodu.

4. Wynagrodzenie za pracę na akord nie może być niższe od wynagrodzenia wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej w ust. 1 pkt. 3 i 4.
5. Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu nadwyżki akordowej nie może przekraczać 50% wynagrodzenia wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej w ust. 1 pkt 3 i 4.
6. Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w ust. 5 przysługuje pod warunkiem wykonania pracy zgodnie z wymaganiami jakościowymi. W razie nieosiągnięcia wymaganej jakości młodociany traci prawo do wynagrodzenia dodatkowego w całości lub części.

§ 15 *)

1. Młodocianym w okresie przyuczania do określonej pracy przysługuje miesięczne wynagrodzenie w wysokości od 150—260 zł.
2. Młodociani w okresie przyuczania do określonej pracy nie mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac.

§ 16 *)

1. W okresie odbywania wstępnego stażu pracy po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy przysługuje młodocianym wynagrodzenie zasadnicze według I (najniższej) kategorii płac robotników.
2. W okresie odbywania wstępnego stażu pracy po nauce zawodu w zakładzie pracy, jeżeli czas nauki zawodu przewidywany w programie wynosił nie więcej niż 3 lata przysługuje młodocianym wynagrodzenie zasadnicze według II kategorii płac robotników.

*) Zmienione Zarządzeniem Nr 40/68 MPL z dnia 25. III. 1968 r.

3. W okresie odbywania wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu w zakładzie pracy, jeżeli czas nauki przewidywany w programie wynosił powyżej 3 lat przysługuje młodocianym wynagrodzenie zasadnicze według III kategorii płac robotników.
4. W czasie odbywania wstępnego stażu pracy może być przyznana młodocianym wynagradzanym wg systemu czasowego premia uznaniowa za jakościowe wyniki pracy w wysokości nie przekraczającej 25% wynagrodzenia obliczonego na podstawie stawki osobistego zaszeregowania.
5. Zatrudnianie młodocianych w akordzie w czasie odbywania wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy jest dopuszczalne tylko w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy.
6. Młodociani odbywający wstępny staż pracy po nauce zawodu mogą być zatrudnieni w akordzie na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników pełnoletnich.
7. W okresie przedłużenia czasu trwania nauki zawodu lub wstępnego stażu pracy z powodu nienabycia przez młodocianego wymaganych kwalifikacji w ustalonym czasie — wynagrodzenie młodocianego pozostaje bez zmiany.

§ 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 wędług stawki płac wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Wynagrodzenie za czas dokształcania się, o którym mowa w ust. 1 przy miesięcznym systemie wynagradzania 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 zatrunienia w zakładzie pracy oraz za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę dokształcania się wliczaną do czasu pracy młodocianym wynagradzanym według systemu miesięcznego potrąca się:

1) 1/50 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 dokształcających (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 dokształcania się określi Rozporządzenie Ministra Oświaty.
3. Zakłady pracy zamierzające 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 dokształcania, na pracę i dokształcanie 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 lat 16
   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 lat 16 zatrudnionych w zakładach pracy w dniu wejścia w życie ustawy stosuje się dotych-

czasowe przepisy dotyczące zasad nauki zawodu i przyuczania do pracy. Młodociani ci będą jednak zobowiązani do dokształcania 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.

§ 25

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, przyuczenia 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. Pol. Nr 78) oraz § 3 ust. 10, § 8, § 9, § 10, § 11 ust. 7 i § 22 niniejszego zarządzenia.

§ 26

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik nr 1
do Zarządzenia nr 24 Ministra PL
z dnia 16. II. 1959 r.

UMOWA

zawarta w dniu 19..... r. pomiędzy

(nazwa i adres zakładu pracy)

reprezentowanym przez Ob.
z jednej strony i Ob.
zam.
o następującej treści:

§ 1

1. Zakład zobowiązuje się do szkolenia Obywatela poprzez naukę zawodu

(nazwa zawodu i specjalność)

przyuczenie do pracy *)
(rodzaj lub bliższe określenie pracy)
wstępny staż pracy po nauce zawodu *)
(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 wynagrodzenie wg kategorii zaszeregowania oraz wynagrodzenie dodatkowe 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 godzinowej 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 osiągania przez szkolonego wymaganej jakości produkcji.

§ 3

1. W okresie szkolenia, szkolony obowiązany jest do wykonywania 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

*) Niepotrzebne skreślić.

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 PL 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 płac — naukę zawodu w I i II roku nauki oraz przyuczanie 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)

*) Niepotrzebne skreślić.

Uwaga: W razie nieukończenia przez młodocianego 16 lat, umowę podpisuje również prawny opiekun młodocianego lub wyraża pisemną zgodę.

Załącznik nr 2
do Zarządzenia nr 24 Ministra PL
z dnia 16. II. 1959 r.

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)
Przędzalnie		bielenie włókna, tkanin i przędzy)	2
przędzarz	2—3	farbiarz (tkanin, przędzy surowca)	3
przykręcacz	2	przygotowywacz farb (druk.)	3
niedoprzędzarz	2	drukarz (maszyn., film., ręcz.)	3
zgrzeblarz	2	rytownik	3
Tkalnie		foto-rytownik	3
tkacz	2—3	reliwer	3
snowacz	2	moleter	3
przewlekacz	2	pantografista	3
przykręcacz osnów	2	krochmalarz (apreter, nabłyszczacz)	2
arkadownik (galerownik)	2	impregniarz (apreter tk. spec. i impregnacji)	3
sznurowacz	2		
wybijacz kart żakard.	2		
Wykończalnie			
bielarz (w zrozumieniu wszystkich czynności składających się na			

Zawód	Czas trwania nauki (lat)
merceryzator (przędzy, tkanin)	2
kopista (kopista-rys.)	3
szabloniarz-naświetlacz (dla druku filmowego)	2
cerowaczka tkan. wełn. i dyw.	2
Roszarnictwo	
roszarz	3
suszarz	2
trzepacz	2
odziarniacz nasion	2
oczyszczacz nasion	2
Dziewiarstwo	
dziewiarz	2—3
dziewiarz kotoniarz	3
konfekcjoner dzieniny	2
Odzież	
krawiec przemysłowy	2—3
Przemysł skórzany	
obuwnik przem.	3
cholewkarz	2—3
garbarz	3
kaletnik	3
rymarz	2—3
kuśnierz	3
rękawicznik	3
Przem. guzik.-galant.	
barwiarz tworzyw sztucznych	2
galwanizer	2
Przem. art. techniczn. i części zamiennych	
nastawiacz maszyn	3
strugacz kół zębatych	2—3
szlifierz	2—3
płocharz	2
walcownik	2
polerowacz	2
szczotkarz techniczny	4
hartownik	4
stolarz bideł	
Zawody wspólne (gł. Mechanika)	
murarz	3
ślusarz	3—4
tokarz	2—3
frezer	3
modelarz	3
monter instalacji	3
elektromonter	3—4
elektryk	4
kowal	2
blacharz	2—3
stolarz	3
cieśla	3
tokarz drzewny	3
malarz	2

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 (M.P. 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 zakładów, organizacji produkcji, środowiska i warunków pracy w przyszłym zawodzie oraz zasad zarządzania, kierowania i współżycia z załogą.

§ 4

Dla zapewnienia absolwentom odpowiednich warunków odbywania wstępnego stażu pracy, a przedsiębiorstwom — wysoko kwalifikowanych, przygotowanych do konkretnej pracy kadr, zobowiązuje 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 miesięcy i 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 wstępnego stażu pracy odbywają absolwenci w następujących przedsiębiorstwach:

1. Absolwenci wydziałów włókienniczych podejmujący pracę w przedstębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu:
   — Bawełnianego — w AZPB w Andrychowie
   — Wełnianego Południe i Wełnianego Północ — w ZPW im. J. Niedzielskiego w Bielsku-Białej
   — Przędzalń Czesankowych — w ZPW im. M. Koszutskiej w Częstochowie
   — Lniarskiego — w Krośnieńskich ZPL w Krośnie
   — Dziewiarskiego 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 (oprócz przemysłu skórzanego) w Zgierskich ZPW im. J. Pietrusińskiego w Zgierzu.
4. Absolwenci wydziałów chemicznych, garbarskich 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 Fabryce 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 przedsiębiorstwie wszystkich branż (oprócz przemysłu skórzanego) — w Zakł. Marchlewskiego w Łodzi.

§ 7

1. Absolwenci kierunków budowlanych odbywają staż pracy w przedsiębiorstwach wskazanych przez właściwe zjednoczenie 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 wymienionych w § 6 lub podejmujący pracę w przedsiębiorstwach nie wykazanych w § 6 odbywają staż pracy w przedsiębiorstwach wskazanych i na zasadach ustalonych przez właściwe Zjednoczenia.

§ 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, i warunkach i możliwościach mieszkaniowych i socjalno-bytowych należy w przyjacielskiej rozmowie okazać zainteresowanie sprawami osobistymi absolwenta, a między innymi warunkami rodzinnymi, zamiłowaniami 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-miesięcznego stażu,
   — zakres wstępnego stażu pracy (program),

— zasadnicze prawa i obowiązki pracownika,
— wysokość wynagrodzenia zasadniczego w okresie odbywania stażu.

4. Umowa o pracę powinna być odpowiednio uzupełniona po zakończeniu 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 dłuższym 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 przedsiębiorstw, 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 przeprowadzić 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, a kierowani 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,
— przeprowadzić kolokwium podsumujące wyniki stażu pracy, wydać odpowiednie zaświadczenia o odbyciu stażu pracy w tym przedsiębiorstwie.

§ 11

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 1500 zł miesięcznie — dla absolwenta wyższej szkoły technicznej,
— niż 1200 zł miesięcznie — dla absolwenta wyższej szkoły ekonomicznej.

2) absolwentom może być przyznana premia za jakościowe osiągnięcia w pracy w wysokości do 25% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 12

1. Ramowe programy wstępnego stażu pracy opracowują i przekazują przedsiębiorstwom właściwe Zjednoczenia, kierując się następującymi wytycznymi:
   — Program I stapu stażu odbywanego w przedsiębiorstwach wytypowanych powinien uwzględniać między ninymi:
   a) zagadnienia ekonomiczne dla absolwentów szkół technicznych i zagadnienia techniczno-produkcyjne dla absolwentów szkół ekonomicznych,
   b) bazą organizacyjną i produkcyjną przedsiębiorstwa, w którym będzie realizowany,
   c) działalność przedsiębiorstwa i poznanie 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 absolwenta do analizowania zleconego do opracowania lub wykonania zagadnienia i do wyciągania konkretnych wniosków,
   g) specjalność studiów poszczególnych absolwentów.

   Program II etapu stażu odbywanego w przedsiębiorstwie macierzystym powinien uwzględniać 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 przyczyniać 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 przed-

siębiorstwa do ich konkretnych potrzeb i możliwości realizacji oraz systematycznie uzupełniane najnowszymi osiągnięciami technicznymi i ekonomicznymi stosowanymi w przemyśle.

4. Programy dla poszczególnych absolwentów powinny być opracowywane z ich udziałem i zawierać konkretny harmonogram czynności
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 ustalaniu 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 oddelegować 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 premię do wysokości jednomiesięcznej płacy zasadniczej zgodnie z § 7 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 — 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 239 Rady Ministrów z dnia 6 sierpnia 1964 r. w sprawie niektórych zasad dotyczących prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia i doskonalenia zawodowego (M. P. Nr 58, poz. 274).

§ 16

Dyrektorów przedsiębiorstw, w których odbywają grupowy staż pracy absolwenci skierowani z innych przedsiębiorstw, zobowiązuje się do przesyłania 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 zainteresowanym absolwentom.

§ 17

Celem zacieśnienia współpracy i kontaktów przemysłu z wyższymi uczelniami, zmierzającymi do systematycznego doskonalenia programów studiów i metod nauczania oraz zbliżenia wyników nauczania i wychowania 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 sprawdzianem 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 ustalony okres, na jaki przedłuża staż pracy z tym jednak, że okres ten nie może być dłuższy niż jeden rok.

5. Po przepracowaniu 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 $1^1/_2$ 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 zakładzie, 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 zaświadczenia 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 października 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego,

— pismo okólne Nr 128/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 1 czerwca 1962 r. w sprawie odbywania przez absolwentów szkół wyższych wstępnego stażu pracy,
— zarządzenie Nr 127/63 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 1 lipca 1963 r. w sprawie odbywania przez absolwentów szkół wyższych wstępnego stażu pracy.

§ 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 wchodzą: przewodniczący, sekretarz oraz członkowie.
2. Funkcję przewodniczącego pełni naczelny inżynier przedsiębiorstwa.
3. Funkcję sekretarza pełni kierownik komórki szkolenia zawodowego.
4. W skład Komisji w charakterze członków wchodzą:
   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 przedstawicieli NOT.

§ 3

Do zakresu prac Komisji należy:
1. Przeprowadzanie 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 zaliczania 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 egzaminowych.
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 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 Kwalifikacyjnej 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 Przemysłu Lekkiego
z dnia 28 września 1965 r.

ZAŚWIADCZENIE

Obywatel(ka)
Urodzony(a) dnia w
pow. odbył(a) wstępny staż pracy od
do 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

do Zarządzenia Nr 107/65
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 28 września 1965 r.

ZAŚWIADCZENIE

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 13 czerwca 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:

Odpis należy złożyć w dziale personalnym

ZARZĄDZENIE NR 40/68

Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 25 marca 1968 r.

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 maja 1967 r. oraz
— § 13 zarządzenia Nr 48/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 11 maja 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 absolwentów zasadniczych szkół przyzakładowych, zasadniczych oraz średnich 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% wynagrodzenia podstawowego wyłącznie za konkretne osiągnięcia zarówno w praktycznej, jak i teoretycznej nauce 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 $^1/_{150}$, 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 wynagradzanym wg czasowego systemu płac może być przyznana premia za jakościowe wyniki w pracy w wysokości do 25% 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% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego.

§ 4

1. Pracownicy młodociani (absolwenci szkół), którzy ukończyli 16 lat oraz pełnoletni 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 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 78, 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 odbyli 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,— 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 skół 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. III. 1959 r. w sprawie nauki zawodu, przyuczania 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.

WYJAŚNIENIE NR 1
KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 27 lutego 1969 r.

w sprawie rozwiązywania umów o pracę na czas określony, zawieranych z absolwentami na podstawie ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych

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 art. 4 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych (Dz. U. Nr 8, poz. 48) zakład pracy zawiera z absolwentem podejmującym pracę w trybie określonym tą ustawą umowę o pracę na czas określony. Po upływie okresu, na który umowa została zawarta staje się ona z mocy prawa umową na czas nieokreślony.

Na tle stosowania wymienionego przepisu powstały wątpliwości, czy umowa o pracę zawarta na czas określony rozwiązuje się z upływem terminu na który została zawarta (art. 25 pkt 3 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz. U. Nr 35, poz. 323 z późniejszymi zmianami), czy też dla rozwiązania tej umowy konieczne jest uprzednie jej wypowiedzenie.

Ponieważ w myśl art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. umowa o pracę zawarta na czas określony przekształca się z upływem terminu, na który została zawarta, w umowę o pracę na czas nieokreślony, a więc upływ terminu wywołuje inny skutek niż przewidziany w powołanym wyżej przepisie art. 25 pkt 3 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r., przepisy tego artykułu nie mogą mieć zastosowania do tej umowy.

W tym stanie należy uznać, że umowa o pracę zawarta z absolwentem na zasadzie i w trybie art. 4 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych może być rozwiązana z upływem terminu, na który została zawarta, tylko za uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniem.

Zasada powyższa nie dotyczy umów zawieranych w oparciu o przepis art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. jedynie na okres wstępnego stażu pracy lub praktyki zawodowej (podyplomowej) z zakładami pracy zapewniającymi specjalne warunki odbycia stażu lub praktyki.

W tych przypadkach umowę o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wstępnego stażu pracy lub praktyki zawodowej (podyplomowej), zaś absolwent jest obowiązany podjąć pracę na pozostały okres wynikający z przepisów ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. w zakładzie pracy, z którym zawarł umowę stypendialną, umowę przedwstępną lub do którego otrzymał skierowanie do pracy.

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 pracowników do pracy po odbyciu ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego albo służby wojskowej, odbywanej w ramach wojskowego szkolenia poborowych (Monitor Polski 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 szkolenie poborowych.

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

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 (Dz. Ust. 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, obicza się wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy".

§ 2

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują, począwszy od dnia 1 lipca 1960 r.

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 Zbior. Ukł. 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 orga-

nizacji 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 nastąpić może 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 ozstały 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 zakład 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 norm 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 na 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 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r.

16) Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

PROTOKÓŁ NR 57

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
— zarządzenia 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

Stanowisko radców prawnych i samodzielnych referentów prawnych są stanowiskami samodzielnymi w porozumieniu art. 16a 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 godziny, 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 łączne zatrudnienie nie przekracza półtora etatu. Ilość półtora etatu obejmuje także wymiar godzin stałego zatrudnienia, choćby nie mającego charakteru obsługi prawnej w ninych jednostkach gospodarki uspołecznionej 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 prawnych 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 zakresom 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 w 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 2400 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 szczególnie 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 działu (sekcji) techniczno-ekonomicznych zgodnie z postanowieniami protokołu Nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. 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 premię uznaniową 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 wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, jeżeli wynagrodzenie to jest wyższe od wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego zgodnie z załącznikiem Nr 1 na zajmowanym stanowisku referenta prawnego, wynagrodzenie te 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.

Załącznik Nr 1
do protokołu Nr 57
z dnia 27 czerwca 1964 r.

I. **Tabela miesięcznych płac zasadniczych dla radców i referentów prawnych w przedsiębiorstwach**

Kategoria	Radca prawny	Samodzielny referent prawny	Referent prawny
IS	2000—3400	1200—2400	900—1600
IIS	1900—3100	1200—2300	800—1500
I	1800—2800	1200—2200	800—1500
II	1700—2600	1200—2100	800—1500
III	1500—2400	1200—2100	800—1500
IV	1500—2400	1200—2000	800—1500
V	1400—2200	1200—2000	800—1400

II. **Tabela miesięcznych płac zasadniczych dla radców i referentów prawnych w zjednoczeniach**

Tabela płac	Radca prawny	Samodzielny referent prawny	Referent prawny
A	2200—3100	1350—2100	1100—1700
B	1900—2800	1200—1900	1000—1600
C	1700—2600	1000—1700	1000—1400

III. **Tabela miesięcznych płac zasadniczych dla radców i referentów prawnych w biurach projektowania**

Radca prawny	Samodzielny referent prawny	Referent prawny
1200—2600	950—1850	800—1500

Załącznik Nr 2
do protokołu Nr 57
z dnia 27 czerwca 1964 r.

WYMOGI KWALIFIKACYJNE I STAŻ PRACY DLA RADCÓW I REFERENTÓW PRAWNYCH

Lp.	Stanowisko lub funkcja	Wymagania kwalifikacyjne lub 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 70

podpisany w dniu 14 czerwca 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 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, gotowalniach 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 Płac.

§ 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, jakości 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 młodszy kucharz:
      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:
      ą) średnie wykształcenie zawodowe oraz 3-letnia praktyka w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólne, 4-letnia praktyka w za-

wodzie 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 przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

§ 8

Wprowadzenie w życie zasad wynagradzania określonych niniejszym protokołem 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), sprzedany pracowni-

kowi 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 płacic 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, należny 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 wchodzą w życie z dniem podpisania.

Załącznik Nr 1
do protokołu Nr 70
z dnia 14 czerwca 1965 r.

1. **Tabela podziału stołówek na kategorie w zależności od wielkości średniomiesięcznych obrotów ustalonych w zadaniach rocznych:**

Kategoria	Stołówki o obrotach
I	do 25 tys. zł
II	od 25 do 65 tys. zł
III	od 65 do 135 tys. zł
IV	od 135 do 220 tys. zł
V	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 płace zasadnicze 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—1550
		IV kat.	1300—1700
		V kat.	1400—1850
3.	Młodszy kucharz		900—1300
4.	Kierownik bufetu, baru, gotowalni mleka i kawy (nadzorujący pracę co najmniej 2 osób), kasjer		950—1300
5.	Wykwalifikowana pomoc kucharza		850—1000
6.	Pomoc kuchenna		800—900
7.	Obieraczki, zmywaczka, sprzątacz		800
8.	Kelnerka		800—1000
9.	Starszy bufetowy		950—1200
10.	Bufetowy, ekspedient		850—1000
11.	Rozliczeniowy, zaopatrzeniowiec		900—1350
12.	Magazynier, st. rozliczeniowiec, st. zaopatrzeniowiec, dietetyk		1000—1500
13.	St. magazynier		1000—1600

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 wy-

konywaniu 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 których mowa w ust. 1, uważa się, że konwojenci odpowiedzialni są za przedmiot konwoju przez cały czas konwojowania.
3. Przy konwoju 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 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 od 6-tej dnia następnego przysługuje dodatek za pracę nocną w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania. Dodatek 15%-owy przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

§ 10

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu mogą otrzymywać premie w wysokości do 50% 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 szczegółowo 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 otrzymuje 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 wchodzą 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

§ 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 obliczo-

nego 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 przepracowanych wyłącznie przy konwojowaniu, przez stawkę osobistego zaszeregowania.

Do wymiaru wynagrodzenia będącego podstawą do obliczenia 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 konwojwaniu, 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 76

spisany w dniu 15 października 1966 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego Odzieżowego i Skórzanego

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Zbiorowego Układu Pracy dla pracowników przemysłu lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 roku — 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

W związku z postanowieniami uchwały nr 284 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1965 r., w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej — traci moc obowiązującą protokół nr 20 z dnia 14. V I. 1960 r. (wraz z załącznikami).

§ 2

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1966 r.

ZARZĄDZENIE NR 91/66 MINISTRA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

z dnia 15 października 1966 r.
(ZP2-015-00-1057/65/66)

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 r. 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 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 zużywane w przedsiębiorstwach (zakładach) 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 według 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 (brygadzistów), 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).

I. 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 przeznacza się kwotę 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 do 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 ekstraktu garbarskiego.

Wysokość stawek premii za zużywanie 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, przeznacza 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 z zakresu zagospodarowania, wdrażania i zwiększenia 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 dn. 29. IV. 1965 r. o nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

II. Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej

§ 5

1. Na premię dla pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej przeznacza 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 składawnia 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. Premie 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 przemnożenie 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 wypłacanymi poza planowanym funduszem płac, nie mogą przekraczać w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ograniczenia te nie mają zastosowania do nagród i wynagrodzeń wypłacanych pracownikom:
   1) z funduszu zakładowego
   2) z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego
   3) za współzawodnictwo 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 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.

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 91/66 Ministra
Przemysłu Lekkiego
z dnia 15. X. 1966 r.

REGULAMIN

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

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 zużywania paliw odpadowych.

II: Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej.

§ 3

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

$$W_p + W_o = (W_{pu} + W_{ou}) \cdot k; \qquad W_{cp} = W_{cu} \cdot k$$

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_{ou} — wartość paliw odpadowych planowana w roku ubiegłym
W_{cp} — 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_{max}" określa się jako stosunek charakterystycznej wielkości produkcji podstawowej 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:

$$K = (G_{pp} - G_{zp})\, C_{pp} - [(G_{zo} - G_{po})\,(C_{zp} - C_{zo})]$$

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

G_{pp} — ilość planowana paliw podstawowych
G_{zp} — ilość zużytych paliw podstawowych
G_{po} — ilość planowana paliw odpadowych
G_{zo} — ilość zużytych paliw odpadowych
C_{pp} — średnia cena planowana paliw podstawowych
C_{zp} — średnia cena zużytych paliw podstawowych
C_{zo} — 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 § 5 ust. 5 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 gospodorcze uzasadnienie wzrostu planowanych wartości. Wykaz należy sporządzać 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 paliw, 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 dzeiń 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) utrzymywania 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 osiągnięcia 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 zużywanie 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, powinno 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 października 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. Brygadziści kotłowni.
4. Pracownicy umysłowi:
   a) inżynierowie (technicy, mistrzowie) cieplni nadzorujący eksploatację kotłowni,
   b) główni (starsi) energetycy.

5. Inni niewymienieni pracownicy przedsiębiorstw (zakładów) zgodnie z § 3 ust. 4 zarządzenia.

II. Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywnaiu paliw podstawowych i energii cieplnej:

1. Palacze, st. palacze, pomoc palacza, obsługa nawęglania, popielarze.
2. Obsługa zmiękczalni wody.
3. Brygadziści kotłowni.
4. Obsługa turbin i maszyn parowych.
5. Konserwatorzy cieplnej aparatury pomiarowej.
6. Dyżurni ślusarze (hydraulicy) kotłowni (maszynowni),
7. Pracownicy umysłowi:
   a) inżynierowie (technicy, mistrzowie) nadzorujący eksploatację kotłowni (elektrociepłowni),
   b) inżynierowie (technicy, mistrzowie) cieplni nadzorujący gospodarkę cieplną zakładu,
   c) główni (starsi) energetycy).

ZARZĄDZENIE NR 60/66

Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 5 grudnia 1966 r.
w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędność zużywania paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej.

Na podstawie Zarządzenia Ministra Przemysłu Lekkiego Nr 91/66 z dnia 15 października 1966 r. podaję 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 wprowadzone 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 zużywane 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 z zewnątrz do celów produkcyjno-eksploatacyjnych.

§ 2

1. Pracownicy mający bezpośredni wpływ na oszczędność zużywania paliw i energii zatrudnieni w przedsiębiorstwach (zakładach), a zajmujących stanowisko 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 wyłącznie palaczy centralnego ogrzewania, obsługujących kotły wytwarzające energię cieplną na cele ogrzewnicze żłobków, przedszkoli itp. — obiektów nieprodukcyjnych.
3. Pracownicy, o których mowa w ust. 2, są premiowani według zasad określonych zarządzeniem Nr 29 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 9 października 1963 r. — wytyczne w sprawie premiowania st.palaczy (brygadzistów), palaczy i ich pomocników za oszczędne zużywanie opału przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania (Dz. Urz. Komitetu Pracy i Płac z 1961 r., Nr 4, poz. 13 i z 1965 Nr 4, poz. 13).

I. 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 przeznacza się kwotę 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 ekstraktu garbarskiego.

   Wysokość stawek premii za zużywanie paliw odpadowych dla poszczególnych przedsiębiorstw wyszczególniona jest w załączniku Nr 3 niniejszego zarządzenia.
2. W przedsiębiorstwach zgrupowanych w ZPATiG przeznacza się na premie za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych 100% kwot o których mowa w ust. 1.
3. Ostatecznie ustaloną kwotę premii rozdziela się w poszczególnych przedsiębiorstwach 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

Przy ustalaniu i wypłatach nagród obowiązuje tryb określony Zarządzeniem Nr 46/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 29 kwietnia 1965r., o nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

II. Premiowanie pracowników za osiągnięcia oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej

§ 5

1. Na premię dla pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej przeznacza się kwoty w granicach:
   1) do 20% finansowej oszczędności rocznej paliw podstawowych osiągniętej w elektrowniach (elektrociepłowniach) zużywających paliwa te w różnych asortymentach,
   2) do 25% finansowej oszczędności rocznej paliw podstawowych, osiągniętej w przedsiębiorstwach zużywających węgiel brunatny w ilości powyżej 80% ogólnego zużycia paliw lub inne paliwa stałe w wyraźnie określonym asortymencie oraz w tych przedsiębiorstwach, w których ze względu na dobro produkcji nie ma możliwości spalania tańszych (od założonych w planie) sortymentów paliw stałych. Wspominane przedsiębiorstwa określa każdorazowo Pełnomocnik Ministra Przemysłu Lekkiego d/s Dystrybucji Paliw Stałych i ich składowania na wniosek Zjednoczenia,
   3) do 30% finansowej oszczędności rocznej energii cieplnej otrzymanej z zewnątrz, w przedsiębiorstwach zużywających te energie,
   4) do 15% finansowej oszczędności rocznej paliw podstawowych osiągniętej w pozostałych nie wymienionych w pkt 1—3 przedsiębiorstwach.
2. Premie 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 (określona 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, kwota oszczędności pomniejsza się o wielkość wynikającą z różnicy cen planowanego paliwa podstawowego i zużytego — w wyniku zastąpienia — paliwa odpadowego. Wielkość tę uzyskuje się poprzez przemnożenie 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.
7. Oszczędność (ust. 4—5) oblicza się w skali przedsiębiorstwa. 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 Zjednoczenie na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa.
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 wypłacanymi poza planowanym funduszem płac, nie mogą przekroczyć w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Ograniczenia te nie mają zastosowania do nagród i wynagrodzeń wypłacanych pracownikom:
   1) z funduszu zakładowego,
   2) z funduszu postępu technicznego,
   3) za współzawodnictwo 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.
3. Pracownicy, z których winy powstała awaria urządzeń kotłowni (elektrociepłowni) powinni być pozbawieni (w części lub całości) premii za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych oraz za oszczędne zużywanie paliw podstawowych i energii cieplnej.
4. Premię dla poszczególnych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 8

1. W przedsiębiorstwach należy dokonać na podstawie stawek ustalanych przez Zjednoczenie obliczenia premii za gospodarcze wykorzystanie paliw odpaadowych za okres 3-ch kwartałów br. i wypłacić ustaloną kwotę premii za ten okres w terminie do 1 grudnia 1966 r.
2. W związku z tym, że wysokość premii i nagród dla pracowników przedsiębiorstw za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych uzależniona jest od dotrzymania przez przedsiębiorstwo planowanego kosztu paliw (§ 1 ust. 1 regulaminu) i nadpłaty z tego tytułu potrąca się z przysługującej premii i nagród w okresach następnych (§ 1 ust. 3 regulaminu) — kontrolę spełnienia warunku ustalonego w § 1 ust. 1 regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik Nr 1 do Zarządzenia, należy dokonywać przy obliczaniu i wypłacie premii i nagród za okres IV-go kwartału roku obliczeniowego.
3. Wartości planowane, stanowiące podstawę wyliczenia premii na rok 1966 i 1967 należy ustalić w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 1 grudnia 1966 r.
   Plany na rok 1966 i 1967 zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 3 regulaminu należy uzgodnić i zatwierdzić w terminie do dnia 15 lutego 1967 r.
4. Wzory wykazów, na których przedsiębiorstwa prześlą do Pełnomocnika Zjednoczenia d/s Dystrybucji Paliw i ich Składowania dane w zakresie planowanego zużycia paliw podstawowych i odpadowych w latach 1966 i 1967 przesłane zostaną do Zakładów przy odrębnym piśmie.
5. Wartości planowane, o których mowa w ust. 3 na rok 1966 i 1967 powinny być obniżone w stosunku do wartości, ujętych w planie kosztów przedsiębiorstwa (§ 3 ust. 2 pkt 4 regulaminu premiowania) w przypadku stwierdzenia, że plany te ustalone przed wejściem w życie zarządzenia nie odpowiadają zasadom ustalonym w zarządzeniu w sprawie ustalania wartości planowanych, stanowiących podstawę do wyliczenia premii.

§ 9

W związku z ustaleniami § 9 ust. 2 zarządzenia zobowiązuje się:

1. Centralę Zjednoczenia do dokonania bezzwłocznego zwrotu wpłat przedsiębiorstw z tytułu nagród za zużycie mułu i przerostów w roku 1966.
2. Przedsiębiorstwa do zaniechania wpłat z tego tytułu na konto Zjednoczenia.

§ 10

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

§ 11

1. Zobowiązuję Z-cę Dyrektora Zjednoczenia d/s Technicznych do nadzoru nad realizacją niniejszego zarządzenia.
2. W zakresie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej bezpośredni nadzór sprawuje Pełnomocnik Zjednoczenia d/s Dystrybucji Paliw i ich Składowania przy współpracy z Wydziałem Mechaniczno-Energetycznym i Wydziałem Zatrudnienia i Płac.
3. W przedsiębiorstwach Dyrektorzy wyznaczą odpowiedzialnych za realizację niniejszego zarządzenia w sposób analogiczny.

§ 12

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1966 r.

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 60/60
Dyrektora Zjednoczenia PATiG
z dnia 5 grudnia 1966 r.

REGULAMIN

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

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% 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 (Zakłady podległe Zjedn. Przem. Art. Techn. i Galant. nie przekazują do Zjednoczenia kwot, o których mowa w ust. 2).

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 zużywania paliw odpadowych.

II. Premiowanie pracowników za osiągnięcie oszczędności finansowej przy zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej

§ 3

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

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

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. Maksymalna wielkość „k_{max}" odpowiednio mniejszy od „k_{max}".

   2) Kwota oszczędności przeznaczona na premie:

$$K = (G_{pp} - G_{zp})\, C_{pp} - (G_{zo} \quad G_{po})\, (C_{zp} \quad C_{zo})$$

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

G_{pp} — ilość planowana paliw podstawowych,
G_{zp} — ilość zużytych paliw podstawowych,
G_{po} — ilość planowana paliw odpadowych,
G_{zo} — ilość zużytych paliw odpadowych,
C_{pp} — średnia cena planowana paliw podstawowych,
C_{zp} — średnia cena zużytych paliw podstawowych,
C_{zo} — 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 § 5 ust. 5 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 (pednostki 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 gospodarcze uzasadnienie wzrostu planowanej wartości. Wykaz należy sporządzać na ujednoliconych wzorach opracowanych przez Ministerstwo Górnictwa i Energetyki i 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 paliw, 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 osiągnięcia przedsiębiorstwa (zakładu) w zakresie oszczędzania paliw i energii cieplnej.
3. Ostatecznie u staloną (ust. 2) kwotę oszczędności przypadającą na premie (§ 3 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 zależności wysokości premii indywidualnej od bezpośredniego wpływu danego pracownika na oszczędne zużywanie 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 statystycznej 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 60/66
Dyrektora Zjednoczenia PATiG
z dnia 5 grudnia 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, popiclarze.
   3. Brygadziści kotłowni.
   4. Pracownicy umysłowi:
      a) inżynierowie (technicy, mistrzowie) cieplni 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 zużywaniu paliw podstawowych i energii cieplnej**
   1. Palacze, st. palacze, pomoc palacza, obsługa nawęglania, popielarze.
   2. Obsługa zmiękczalni wody.
   3. Brygadziści kotłowni.
   4. Obsługa turbin i maszyn parowych.
   5. Konserwatorzy cieplnej aparatury pomiarowej.
   6. Dyżurni ślusarze (hydraulicy) kotłowni (maszynowni).
   7. Pracownicy umysłowi:
      a) inżynierowie (technicy, mistrzowie) nadzorujący eksploatację kotłowni (elektrociepłowni),
      b) inżynierowie (technicy, mistrzowie) cieplni nadzorujący gospodarkę cieplną zakładu,
      c) główni (starsi) energetycy.

Załącznik Nr 3
do Zarządzenia Nr 60/66
Dyrektora Zjednoczenia PATiG
z dnia 5 grudnia 1966 r.

Ustalone stawki za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych dla zakładów podległych Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych

Lp.	Zakład	Muł	Przerost
		zł/tona	zł/tona
1.	Artykuły — Łódź	8	4
2.	Azbest — Łódź	8	4
3.	FID — Łódź	—	—
4.	Artykuły — Grzmiąca	8	4
5.	„Azbest" — Gryfów	8	4
6.	Artykuły — Świdnica	8	4
7.	Obicia — Bielsko	—	—
8.	Stelmos — Warszawa	8	4
9.	Morpak — Gdańsk	8	4
10.	Famas — Łódź	—	—
11.	Garema — Łódź	8	4
12.	Famad — Łódź	8	4
13.	Bzura — Zgierz	8	4
14.	„Cezamet" — Łódź	8	4
15.	Jodłownik — Jodłownik	8	4
16.	Beskid — Bielsko	8	4
17.	„Noteć" — Pakość	8	4
18.	Kalimet — Kalisz	8	4
19.	„Baworowo" — Baworowo	8	4
20.	Famalen — Świebodzice	—	—
21.	Artykuły — Gliwice	8	4
22.	Plastic — Warszawa	—	—
23.	Rogorapid — Cieszyn	8	4
24.	Walizy — Zgorzelec	8	4
25.	Metaloplast — Kraków	8	4
26.	Fornalska — Łódź	8	4
27.	Galmet — Głuchołazy	8	4
28.	Guziki — Częstochowa	8	4
29.	Igal — Inowrocław	8	4
30.	Galalit — Myślenice	8	4
31.	Gambit — Lubawka	8	4
32.	Lech — Gniezno	8	4
33.	Koliber	8	4
34.	Lubaczów — Lubaczów	8	4
	Razem:		

WYCIĄG Z PISMA OKÓLNEGO NR 2
Departamentu Zatrudnienia i Płac z dnia 21. X. 1966 r.

w sprawie obliczenia i wypłaty premii i nagród za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej za okres 1966 r. i ustalania planu na 1967 r.

W oparciu o Zarządzenie Nr 91/66 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 października 1966 r. w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej, Departament Zatrudnienia i Płac w porozumieniu z Departamentem Techniki i Inwestycji ustala następujący tryb obliczania i wypłaty premii w 1966 r. oraz ustalania planu na 1967 r.

1) W przedsiębiorstwach należy dokonać na podstawie stawek ustalonych przez Zjednoczenie obliczenia premii za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych za okres 3-ch kwartałów b.r. i wypłacić ustaloną kwotę premii za ten okres w terminie do dnia 15. XI. br.
2) W związku z tym, że wysokość premii i nagród dla pracowników przedsiębiorstw za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych uzależniona jest od dotrzymania przez przedsiębiorstwo planowanego kosztu paliw (§ 1 ust. 1 regulaminu) i nadpłaty z tego tytułu potrąca się z przysługującej premii i nagród w okresach następnych (§ 1 ust. 3 regulaminu), kontrolę spełnienia warunku ustalonego w § 1 ust. 1 „Regulaminu premiowania" stanowiącego załącznik Nr 1 do Zarządzenia Nr 91/66 MPL należy dokonywać przy obliczaniu i wypłacie premii i nagród za okres IV-go kwartału roku obliczeniowego.
3) Wartości planowane, stanowiące podstawę wyliczenia premii na rok 1966 i 1967 należy ustalić w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 15. XI. 1966 r.
   Plany na 1966 i 1967 r. zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 3 Regulaminu należy uzgodnić i zatwierdzić w terminie do dnia 15. XII. 1966 r.
4) Wartości planowane, o których mowa w ust. 1 na rok 1966 i 1967 powinny być obniżone w stosunku do wartości, ujętych w planie kosztów przedsiębiorstwa (§ 3 ust. 2 pkt 4 „Regulaminu premiowania") w przypadku stwierdzenia, że plany te ustalone przed wejściem w życie Zarządzenia Nr 91/66 MPL nie odpowiadają zasadom ustalonym w/w zarządzeniu w sprawie ustalania wartości planowanych, stanowiących podstawę do wyliczenia premii.

PROTOKÓŁ NR 77

podpisany w dniu 10 października 1966 roku 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. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

§ 1

W związku z postanowieniami uchwały Nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów — traci moc obowiązującą protokół Nr 50 do Układu Zbiorowego Pracy z dnia 2 maja 1963 r.

§ 2

Protokół niniejszy obowiązuje od dnia 1 sierpnia 1966 r.

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 r. 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 Lekkiego najniższe wynagrodzenie ustala się w następujących wysokościach:

— zł 850,— dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin i opłacanych miesięcznie,
— zł 4,40 za godzinę pracy dla pracowników wynagradzanych godzinowo.

§ 3

1. Pracownikom wynagradzanym 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 wynagradzanym 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 pałtnych 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 pracowników odbywających naukę zawodu w zakładach pracy oraz pracowników młodocianych w okresie przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.

§ 8

Pracownicy otrzymujący podwyżkę wynagrodzenia na podstawie niniejszego zarządzenia tracą prawo do dodatku, o którym mowa w zarządzeniu nr 35 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).

§ 9

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).

§ 10

Zarządzenie niniejsze wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 sierpnia 1966 r.

ZARZĄDZENIE NR 101/66

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 listopada 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstwa, instytucji i urzędów

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 — zmienia się w sposób następujący:

§ 1

1. § 7 — otrzymuje brzmienie:
„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)".
2. Wprowadza się nowy § 8 treści następującej:
„§ 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 wielodzietności:
— 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".
3. Wprowadza się nowy § 9 treści następującej:
„§ 9. Postanowienia niniejszego zarządzenia nie wprowadzają zmian obowiązujących przepisów, ustalających górną granicę wynagrodzeń za pracę nie powodującą zawieszenia wypłaty renty pracującym rencistom".
4. Dotychczasowe paragrafy 8, 9 i 10 otrzymują kolejną numerację §§ 10, 11 i 12.

§ 2

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

ZARZĄDZENIE NR 91/67

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 28 września 1967 r.

w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników 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 przedłużany, 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 organizacynjych 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 d w ó c h 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 i 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 jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego, za wyjątkiem jednostek budżetowych.

§ 2

Ilekroć 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 na 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 pojazdów samochodowych z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3 ustala się sześć grup prac oraz zasady zaszeregowania 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-szą przyczepę nie przysługuje.
   Naczepy nie uważa się w rozumieniu niniejszego ustępu za przyczepę.
   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 wchodzą 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 określą zakładowe regulaminy premiowania 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 przez 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 wypłaty 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 zastępczej odpowiadającej w zasadzie jego kwalifikacjom, przysługuje tylko stawka osobistego zaszeregowania.
2. O ile na zlecenie kierownictwa jednostki organizacyjnej kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczy w naprawach i obsługach 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 mie-

sięcznie, 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-cio 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-ciu 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 w czasie pracy i o opłacaniu 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 czasowo-premiowego 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 zaszeregowania ustala taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy, wydany przez Ministra Komunikacji.
4. Robotnikom, o którym mowa w ust. 1, wynagradzanym według 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 pracę w godzinach nadliczbowych dla robotników zatrudnionych w systemie akordowym oblicza się od minimalnej stawki płac w danej kategorii zaszeregowania.

§ 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 taborem 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 określą zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne, w oparciu o ramowy regulamin premiowania stanowiący załącznik Nr 8 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 1965r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Mon. Pol. Nr 43, poz. 239) oraz uchwły 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

1. 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:
— protokołu 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 1 września 1967 r. — po uprzednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, zabezpieczającym niezbędne zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych kierowców (pomocników kierowców), zgodnie z § 13 niniejszego protokołu.

Załącznik Nr 1
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

1	2	3	4	5
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 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	4	5,20	6,20
5.	Kierowcy prowadzący stale:			
	a) samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton			
	b) ciągniki rolnicze w transporcie drogowym	5	4,90	5,70
6.	Pomocnicy kierowców samochodowych	6	4,00	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 itd. d) oraz lp. 4 lit. d.

Zasady stosowania stawek „A" i „B" oraz dodatkowe kryteria zaszeregowania kierowców i ich pomocników do grup prac 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 niezorganizowanego 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 uprawniającym 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 płac	Stawka zł/godz	
		„A"	„B"
Kierowca posiadający:			
1) prawo jazdy I, II kategorii *)	1	5,50	6,50
2) prawo jazdy III kategorii *)	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 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 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 niezorganizowanego do transportu zorganizowanego 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 na odpowiednie zastosowanie postanowienie ust. 6 zasad załącznika Nr 1 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 *)	2100—2900 zł mies.
2. Kierowcy posiadający prawo jazdy III kategorii *)	1900—2500 zł mies.

*) 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).

II. **Wytyczne w sprawie stosowania ryczałtowanych 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 kierowców 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 4-ch godzin w niedzielę lub święto — wypłaca się kierowcy 50% tej stawki.
2. Ustalony ryczałt dla kierowcy samochodu osobowego posiadającego prawo jazdy III-ej kategorii w wysokości maksymalnej do 2500 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	= 1650 zł
— dopłata za godz. nadliczb. 50% 2,75 zł × 50 godzin	= 137,50 zł
— dopłata za godz. nadliczb. 100% 5,50 zł × 50 godzin	= 275,00 zł
— dopłata za godz. nocne (10%) 0,55 zł × 20 godzin	= 11,00 zł
— premia indywidualna 15 zł × 25 dni	= 375 zł
Razem	2448,50 zł

   Przewidziane dla kierowcy samochodu osobowego. posiadającego prawo jazdy I lub II kategorii, ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne w maksymalnej wysokości 2900 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, może być przyjęta premia indywidualna w wysokości do 20 zł dziennie.
5. Ryczałtowe wynagrodzenie może być przyznane kierowcy samochodu osobowego — tylko na podstawie jego pisemnej zgody.

Załącznik Nr 4
do protokołu Nr 17
z dnia 28 września 1967 r.

Zasady przyznawania 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. **Autobusy**	
1.	Autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 łącznie z miejscem kierowcy	1,00
2.	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,00
	II. **Samochody ciężarowe przewożące osoby**	
3.	Samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	1,50
	III. **Samochody ciężarowe i pojazdy członowe (ciągniki siodłowe z naczepami) o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza**	
4.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	0,50
5.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	1,00
6.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	1,50

1	2	3
	IV. **Specjalizowane samochody ciężarowe i pojazdy członowe (za wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III).**	
7.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,00
8.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 ton	1,50
9.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 ton	2,00
	V. **Samochody i pojazdy członowe specjalne**	
10.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,50
11.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2,00
	VI. **Ciągniki**	
12.	Ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
13.	Ciągniki balastowe	2,00
	VII. **Przyczepy**	
14.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 5 ton	0,50
15.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 5 ton	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 pracach na placu budowy i na bezdrożach), regularnych przewozach towarowych wymagających specjalnej ostrożności (łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu itp.).
   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 wprowadzane 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 POMOCNIKOM CZYNNOŚCI DODATKOWYCH ORAZ WYNAGRODZENIA ZA TE CZYNNOŚCI

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 powierzanie kierowcom i pomocnikom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych osób dla wykonywania tych czynności lub powoduje lepsze wykorzystanie taboru i urządzeń przeładunkowych.
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 oraz przy zapewnieniu warunków organizacyjno-technicznych oraz dokumentacyjno-kontrolnych.
4. Za wykonywanie 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 rodzaju 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. Powierzania wykonywania czynności dodatkowych (nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków) powinno następować w formie zlecenia pisemnego (umowy o dodatkowe prace) łącznego dla wszystkich powierzonych czynności, z wyszczególnieniem rodzaju pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszczególnych kierowców ustala w granicach stawek dziennych określonych w pkt 9 kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową.
9. Rodzaje czynności, zakres ich wykonywania i wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala się następująco:

Lp.	Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenie	
			dzienne 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 współudział przy za- i wyładunku	—	do 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 (rozliczenie towaru, odpowiedzialność materialna, współudział przy za- i wyładunku itp.) na samochodach dostawczych do 1 t ładown.	—	od 22 do 28	od 550 do 700
5.	Jednoosobowe wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładu-			

1	2	3	4	5
	nek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności	—	od 26 do 32	od 650 do 800
6.	Wykonywanie czynności ładowacza (za- i wyładunek)	—	od 16 do 26	od 400 do 650
7.	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach powyżej 1 tony ładowności	—	od 28 do 36	od 700 do 900
8.	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach jak chłodniczych, prądotwórczych, sprężarkowych itp.	Uruchamianie agregatów, nadzór na ich pracą, wyłączanie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 30	do 750
9.	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, nych na pojazdach pługach zamontowa- i innych samojezdn. urządzeniach przeładunk., lub zgarniających (z wyjątkiem wywrotek)	Wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 36	do 900
10.	Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 8 wymaga-			

1	2	3	5	4
	jąca czynności poza miejscem kierowcy (laboratoria, ambulatoria, gabinety, pojazdy z aparaturą, warsztaty naprawcze, pogotowia techniczne, pojazdy oczyszczania miasta itp.)	Przygotowanie urządzeń do pracy, ich 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 usłui wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.
11. Dodatkowe wynagrodzenie oblicza się na podstawie wynagrodzenia dziennego z tym, że wynagrodzenie miesięcznie nie może przekroczyć ustalonej wysokości w pkt. 9. Przy stosowaniu miesięcznego dodatku za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności oraz nieobecności usprawiedliiwonej nieodpłatnej, 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 wygospodarowania 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 prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych

Grupa I.

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

a) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
b) czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwą,
c) obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach (w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko wyjątkowo po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej),
d) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
e) ładowanie akumulatorów,
f) destylowanie elektrolitów,
g) przygotowanie, nalewanie i nasycanie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii,

h) prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu,
i) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

Grupa II.

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

a) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
b) cynowanie i cynkowanie,
c) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
d) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
e) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk o oczyszczaniu popielników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
f) odtłuszczanie w ługu,
g) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
h) szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
i) rozcieńczanie farb i lakierów,
j) hartowanie stali,
k) naprawa akumulatorów,
l) zalewanie akumulatorów pakiem,
ł) obsługa pras i młotów na gorąco,
m) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
n) 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 cjanowych,
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 — składanie ogniw,
g) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,
h) miniowanie,
i) metalizacja natryskowa,
j) piaskownicy i pomoc,
h) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

Załącznik Nr 8
do protokołu Nr 17
z dnia 28 września 1967 r.

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz ramowe zasady premiowania personelu dysponującego taborem samochodowym w jednostkach transportu samochodowego poza przedsiębiorstwami transportowymi

Część I

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego

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

Część II

Ramowe zasady premiowania:

1. Personelowi dysponującemu taborem 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 przeznacza się 50% przysługującej premii, a za wykonanie zadań dodatkowych 50% przysługującej premii.
3. Zadaniem podstawowym jest — nieprzekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców.
4. Zadaniami 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 niżej niż 5%.

5. W przypadku niewykonania zadania podstawowego (ust. 3) — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każde 0,5% pogorszenia wyniku obniżenie wynosi 20%.
   Przy pogarszaniu wyniku 2,5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
6. W przypadku nie wykonania zadania dodatkowego — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu:
   za każdy 1% pogorszenia wyniku (niewykonania zadania) obniżenie wynosi 20%.
   Przy pogorszeniu wyniku (niewykonania zadania) o 5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
7. Szczegółowe zasady premiowania ustalają regulaminy zakładowe.

Załącznik Nr 9
do protokołu Nr 17
z dnia 28 września 1967 r.

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 dodaktu mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1, wypłaca się do dnia 31. XII. 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 neizależnie 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.

Załącznik Nr 10
do protokołu Nr 17
z dnia 28 września 1967 r.

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 niezorganizowanego, 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 której mowa w pkt. 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 dodatkowo 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.

UZUPEŁNIENIE NR 7

z dnia 15 lutego 1969 r.

do 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

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. 2 otrzymuje kolejny numer 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. 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 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 MONITORA POLSKIEGO NR 34

z dnia 14. VIII. 1968 r.

Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac

z dnia 8 sierpnia 1968 r.

w sprawie wynagradzania i czasu pracy kierowców prowadzących autobusy używane do przewozu wycieczek

Na podstawie § 8 uchwały nr 197 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1968 r. w sprawie usprawnienia przewozów pracowniczych i wycieczkowych autobusami (M.P. Nr 29, poz. 194) zarządza się, co następuje:

§ 1

Kierowcy autobusów używanych do przewozu wycieczek, o których mowa w § 5 uchwały nr 197 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1968 r. otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe w następującej wysokości:

1. Wycieczki jednodniowe:
   a) autobusami do 15 miejsc siedzących — 120 zł,
   b) autobusami powyżej 15 miejsc siedzących — 200 zł,
2. Wycieczki dwudniowe:
   a) autobusami do 15 miejsc siedzących — 200 zł,
   b) autobusami powyżej 15 miejsc siedzących — 300 zł,
3. Wycieczki trzydniowe:
   a) autobusami do 15 miejsc siedzących — 250 zł,
   b) autobusami powyżej 15 miejsc siedzących — 400 zł,

wypłacane z innych wynagrodzeń, nie zaliczanych do funduszu płac.

§ 2

1. Czasu pracy zużytego na prowadzenie autobusu obsługującego wycieczkę nie wlicza się do czasu pracy kierowców, określonego w § 19

uchwały nr 147 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1967 r. w sprawie wynagrodzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego.

2. W zakresie wypoczynku kierowcy w czasie trwania wycieczki i po jej zakończeniu obowiązuje przepis § 19 ust. 10 uchwały, o której mowa w ust. 1.

§ 3

Prowadzenie autobusu wiozącego wycieczkę nie należy do normalnych obowiązków służbowyih kierowcy i może nastąpić tylko za zgodą kierowcy.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 4 lipca 1968 r.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO
Znak ZP2-120-00-138/68 z dn. 20.IV.1968 r.

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 czerwca 1967 roku Departament Zatrudnienia i Płac zawiadamia, że Komitet Pracy i Płac w piśmie znak: H1-174/68 zajął następujące stanowisko:

1. Brak jest podstaw do przynania wynagrodzenia ryczałtowego kierowcom samochodów „Nysa", gdyż zgodnie z obowiązującymi zasadami wynagradzania kierowców pajazdów samochodowych, wynagrodzena 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 miesięcznie. 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 — dotyczą efektywnie przepracowanych godzin przez faktycznie zatrudnionych kierowców. Wyjaśnia się jednocześnie, że w/w limity czasu pracy w wymiarze 210 lub 21 5godzin (indywidualnie 230 i 240 godzin miesięcznie) — **nie obejmuje** 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 zużyty na obsługę codzienną pojazdów,
   C — liczba faktycznie przepracowanych miesięcy przez wszystkich zatrudnionych kierowców w roku
   D — średniomiesięczny czas pracy kierowcy w roku.

5. Sprawę zaszeregowania 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 wysokości 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 wykonywanie 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 nieprzewiduje wprowadzenia specjalnych dodatków 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 osiągnięcie przez pojazd samochodowy normy przebiegu przed naprawę 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 niedzielę, 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 ustalać 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 potrącać 1/25 ryczałtu.

15. Potrącenie 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 wprowadzać sukcesywnie, po uprzednim organizacyjno-technicznym przygotowaniu jednostek, zabezpieczającym niezbędne zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych kierowców i ich pomocników do wysokości limitu 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 wyładunku, poprzez dorywcze zwiększenie 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,
— dobieranie właściwych zestawów samochodowych do przewozów,
— zlecanie 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 rezerwy na wypadek nieobecności kierowców itp.

Przekazując powyższe wyjaśnienia Ministerstwo Komunikacji 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 wydawanie przepisów szczególnych w tym zakresie.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO
znak ZP2-120-00-252/69 z dnia 27 marca 1969 r.

Sprawa: wyjaśnienia niektórych przepisów w zakresie wynagradzania kierowców pojazdów 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 wynagradzania 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, obowiązuje w dalszym ciągu postanowienia uchwały nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 r. (Mon. Pol. nr 62), wg których wysokość premii dla kierowców 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. Potrąceń 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 zdnia 8 sierpnia 1968 r.:
   — nie określa minimalnego czasu trwania wycieczek 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 otrzymywać wynagrodzenie przewidziane dla kierowców autobusów wycieczkowych,
   — nieobecność w pracy kierowcy prowadzącego autobus wycieczkowy nie powoduje utraty prawa do otrzymywania dodatku rodzinnego.

Jednocześnie Komitet Pracy i Płac zajął stanowisko, że do kierowców nie stosuje się przepisów uchwały nr 704 Rady Ministrów z dnia 10 listopada 1956 r., dotyczących przyznawania wyższych stawek płac 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 sierpnia 1968 r. ogłoszone w Monitorze Polskim nr 42.

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.

(Patrz tekst w Przedsiębiorstwach Zaplecza Naukowo-Technicznego — Zarząd Inwestycji Produkcyjnych Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych. Część VI)

PROTOKÓŁ NR 22/68

podpisany w dniu 16 kwietnia 1968 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wynagradzania i zatrudniania oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa.

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 z drugiej strony — w oparciu o postanowienia 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 — 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, kawlifikacji 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 września 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 wchodzą w życie sukcesywnie poczynając od dnia 1 stycznia 1968 r. w miarę posiadanych środków.

Załącznik Nr 1
do protokołu Nr 22/68
z dnia 16 kwietnia 1968 r.

ZASADY ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA
oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w jednostkach ochrony przeciwpożarowej

§ 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 słubę oficerowei, 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) 25 godziny 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 Okręgu Związku Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

§ 3

Oficerowie, podoficerowie i szeregowcy Korpusu Technicznego Pożarnictwa, którzy pełnią służbę według systemu 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby, otrzymują dodatkowo w miesiącu 48 godzin 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 za 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 obrębie 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 powołanania na wyższe stanowisko lub przyznania uposażenia po okresie próbnym.
4. Oficerowie, podoficerowie i szeregowcy 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. 16a 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.

§ 10

Do pracowników zatrudnionych w resortowych strażach mają zastosowanie:

1. Przepisy szczególne dotyczące członków KTP w zakresie:
   — przyjmowania i zwalniania,
   — zatrudniania i czasu pracy,
   — wynagrodzenia,
   — urlopów wypoczynkowych,
   — umundurowania.
2. Przepisy z Układu Zbiorowego Pracy dotyczące uprawnień do:
   — nagród jubileuszowych,
   — płatnych urlopów okolicznościowych,
   — odpraw pośmiertnych,
   — korzystania z urządzeń 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 zatrudnionym 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 kwietnia 1968 r.

TABELA
stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje wyszkolenie zawodowe oraz wykształcenie	Ilość lat praktyki zawodowej	Etat stopnia służbowego	Grupa uposażenia
1	2	3	4	5	6
		Inspektorat Ochrony Przeciwpożarowej			
1.	Starszy Inspektor ochrony ppożarowej	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne i specjalizujące — Wyższe wykształcenie techniczno-ekonomiczne lub prawnicze — Średnie wykształcenie	 3 6	starszy kapitan kapitan szef	V—III
2.	Inspektor ochrony ppożarowej	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie	 3	aspirant ppoż. kapitan pożarnictwa	VI—IV
		Jednostki ochrony ppożarowej w zakładach pracy			
3.	Młodszy inspektor ochrony ppożarowej	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne — Średnie wykształcenie	—	aspirant pożarnictwa kapitan pożarnictwa	VII—VI

1	2	3	4	5	6
4.	Kierownik ochrony ppożarowej	— Podoficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne		ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
		— Średnie wykształcenie	3	st. ogniomistrz pożarnictwa	
		— Podstawowe wykształcenie	6		
		Zawodowe straże pożarne			
5.	Komendant zawodowej straży pożarnej III kategorii	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne i specjalizujące		kapitan pożarnictwa	V—III
		— Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze	3	kapitan	
		— Średnie wykształcenie	6	szef	
6.	Zastępca Komendanta zawodowej straży pożarnej III kategorii	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne		aspirant	
	Komendant zawodowej straży pożarnej IV kategorii	— Średnie wykształcenie	4	st. kapitan pożarnictwa	VI—IV
7.	D-ca Oddziału w Zawodowej Straży Pożarnej III kategorii	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne		aspirant pożarnictwa	VII—V
		— Średnie wykształcenie	3	kapitan pożarnictwa	
8	Oficer	— Oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne		aspirant pożarnictwa	VII—V
		— Średnie wykształcenie	—	kapitan pożarnictwa	

1	2	3	4	5	6
9.	St. podoficer w Komendzie Zawodowej Straży Pożarnej	— Podoficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne i specjalizujące — Średnie wykształcenie — Podstawowe wykształcenie	3 6	ogniomistrz pożarnictwa st. ogniomistrz pożarnictwa	IX—VI
10.	Radiomechanik, telemechanik, mechanik sprzętu i wyposażenia	— Wyszkolenie strażaka — Wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji lub posiadanie kwalifikacji w danej specjalności — Podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnictwa st. ogniomistrz pożarnictwa	IX—VI
11.	Szef zmiany Kierownik Centrali Alarmowej	— Podoficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne i specjalizujące — Podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnictwa st. ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
12.	Dowódca sekcji telefonista dyspozytor	— Podoficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne — Podstawowe wykształcenie	2	ogniomistrz pożarnictwa st. ogniomistrz pożarnictwa	XI—VIII
13.	Kierowca mechanik	— Wyszkolenie strażaka — Wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji — Podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnictwa st. ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
14.	Kierowca	— Wyszkolenie strażaka — Wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji — Podstawowe wykształcenie	1	sekcyjny pożarnictwa mł. ogniomistrz pożarnictwa	XI—VIII

1	2	3	4	5	6
15.	Dowódca roty pomocnik dowódcy roty, łącznik telefonista	— Wyszkolenie strażaka i 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 wyszkolenie kwalifikacyjne lub specjalizujące należy rozumieć udokumentowane ukończenie wyszkolenia tego typu albo też udokumentowane złożenie egzaminu nadającego zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia, jak ukończenie wyszkolenia 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 kwietnia 1968 r.

TABELA UPOSAŻENIA WEDŁUG GRUP

	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	codzienny	12×24	24×24
1	2	3	4	5	6	7
III	2350	—	—	2150	—	—
IV	1950	—	—	1850	—	—
V	1800	—	—	1650	—	—
VI	1750	—	—	1550	—	—
VII	1470	1770	2310	1410	1700	2220
VIII	1410	1700	2220	1330	1610	2100
IX	1330	1610	2100	1230	1490	1940
X	1230	1490	1940	1150	1390	1820
XI	1150	1390	1820	1050	1270	1660
XII	1050	1270	1660	970	1170	1530

Załącznik Nr 4
do protokołu Nr 22/68
z dnia 16 kwietnia 1968 r.

TABELA
uposażenia według posiadanego stopnia służbowego

Stopień służbowy	Wysokość uposażenia miesięcznego — złotych
Kapitan szef	1100
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 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 protokole Nr 22/68, z dnia 1 6kwietnia 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 pkcie 31 załącznika do powołanej Uchwały Nr 60/67.

§ 4

Zmiany stanowisk i wynagrodzeń zgodnie z protokołem Nr 22/68 wprowadzać należy sukcesywnie w miarę posiadanych środków, nie później jednak, jak do dnia 1 kwietnia 1968 r.

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Ministra Przem. Lekkiego
z dnia 11 kwietnia 1968 r.

ZASADY
wypłacania przejściowego dodatku mieszkaniowego

1. Dla oficerów, podoficerów i szeregowców KTP objętych w protokole 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 obniżenie 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 r. 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.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Znak ZP2-00-156/68 z dnia 3 czerwca 1968 r.
Sprawa: premiowania członków KTP

W związku z zapytaniami dotyczącymi stosowania przepisu zawartego w § 7 i 9 załącznika Nr 2 do protokołu Nr 22/68 z dnia 16 kwietnia 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 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 stycznia 1959 r. — wydanym w porozumieniu z CRZZ 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 ogniomistrz.

Dla przykładu — szeregowiec lub sekcyjny zajmujący np. stanowisko kierownika ochrony ppożarowej, 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.

PISMO KOMITETU PRACY I PŁAC
Znak E21-7-61/65 z dnia 13 stycznia 1965 r.

W odpowiedzi na pismo z dnia 2 stycznia 1965 r. **w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w zakładowych jednostkach straży ppożarowych** — Komitet Pracy i Płac uprzejmie informuje, że nic nie stoi na przeszkodzie, by pracownicy ci otrzymywali premie z części II „B' funduszu premiowego — tworzonego na podstawie uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

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 60/68 Rady Ministrów z dnia 30 marca 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 zwanych 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 naprawy 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 komendanci 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 zarządzenie 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.

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, biorcą 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 protokołami do Zbiorowego Układu Pracy nr 7 z dnia 19 maja 1959 r. i Nr 8 z dnia 23. czerwca 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.

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 prezydia rad narodowych do kontrolowania budynków i obiektów pod względem bepieczeństwa 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 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.

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),
— bibliotekach,
prowadzonych przez zakłady pracy według zasad określonych w uchwale nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2-go grudnia 1955 r. w sprawie zasad urządzania 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% 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 1/171 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 niniejszym protokołem — 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 Mniistrów 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 woje-

wódzkie 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 1919 roku do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w zakładach pracy.

§ 15

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzą w życie z dniem 1 maja 1968 r.

Załącznik nr 1
do protokołu nr 25
z dnia 29. V. 1968 r. 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.	2.200—3.100	do 1
2.	Kierownik domu kultury II kat.	2.000—2.700	do 2
3.	Kierownik domu kultury III kat.	1.600—2.500	do 3
4.	Kierownik działu w domu kultury I kat.	1.600—2.400	do 3
5.	Kierownik klubu I kategorii	1.600—2.400	do 3
6.	Kierownik klubu II kategorii Starszy instruktor domu kultury	1.400—2.200	do 5
7.	Kierownik świetlicowy Instruktor domu kultury	1.300—2.000	do 5
8.	Instruktor klubu Instruktor w hotelu robotniczym (domu młodego robotnika)	1.200—1.900	do 6

Załącznik nr 2

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 studium bibliotekarskie	6	1.700—2.500	do 3
			8	1.600—2.300	do 4
2.	Bibliotekarz	wyższe studium bibliotekarskie	3	1.500—2.200	do 5
			—		
		średnie bibliotekarskie	5	1.300—2.000	do 6
3.	Młody bibliotekarz	wyższe studium bibliotekarskie	—	1.400—1.800	do 7
			—	1.200—1.600	do 7
		średnie bibliotekarskie	—	1.100—1.500	do 7
4.	Pomocnik bibliotekarza	średnie	—	1.000—1.500	do 7
		podstawowe	—	900—1.400	do 8
5.	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	2	1.000—1.900	do 6
		podstawowe	5		
6.	Magazynier biblioteczny	średnie	—	900—1.500	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	1.000
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 tys. tomów	350
3.	„ „	„ 15—20 tys. tomów	300
4.	„ „	„ 10—15 tys. tomów	250
5.	„ „	„ 5—10 tys. tomów	200
6.	„ „	„ 2— 5 tys. tomów	100

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 za-

trudnionych 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.

§ 3

Zmiany stanowisk i wynagrodzeń, zgodnie z protokołem Nr 25 wprowadzić należy od dnia 1 maja 1968 roku w ramach zatwierdzonego funduszu płac.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Znak ZP2-101-00-510/69 z dnia 15. I. 1969 r.

Sprawa wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej prowadzonych przez te jednostki

W związku z wątpliwościami jak należy wynagradzać pracowników prowadzących punkty biblioteczne, Departament Zatrudnienia i Płac w uzgodnieniu z Komitetem Pracy i Płac informuje, że pracownicy ci powinni być zatrudniani i wynagradzani zgodnie z § 4 protokołu Nr 25 z dnia 29 maja 1968 r.

WYTYCZNE NR 18

Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r.

w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne lub spółdzielcze oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki

Na podstawie § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych, zatrudnionych w domach kultury, ośrodkach kultury, klubach i świetlicach

podległych prezydiom rad narodowych (Dz. U. Nr 41, poz. 248) oraz § 1 ust. 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej (Dz. U. Nr 37 poz. 225) w porozumieniu z Ministrem Kultury i Sztuki oraz Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

§ 1

Wytyczne dotyczą pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej zatrudnionych w domach kultury, klubach, świetlicach, hotelach robotniczych (domach młodego robotnika) i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne i spółdzielcze według zasad określonych w uchwale nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r. w sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Monitor Polski Nr 127, poz. 162).

§ 2

1. Ustala się następujące tabele stanowiące załącznik do wytycznych:
   1) tabelę stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych (załącznik nr 1),
   2) tabelę stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik nr 2),
   3) tabelę stawek dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej (załącznik nr 3),
   4) tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik nr 4).
2. Do zajmowania stanowisk wymienionych w tabeli określonej w ust. 1 pkt 1 do niniejszych wytycznych wymagane jest co najmniej wykształcenie średnie. Pracownicy posiadający wykształcenie wyższe otrzymują dodatek w wysokości 10% uposażenia zasadniczego.

§ 3

1. Ustala się fundusz nagród w wysokości do 4% funudszu płac pracowników, o których mowa w § 1, z przeznaczeniem na nagrody dla tych pracowników.
2. Nagrody przyznaje przełożony uprawniony do angażowania, awansowania i zwalniania pracowników na wniosek rady zakładowej.

§ 4

Dodatek specjalny (§ 2 ust. 1 pkt 1 i 2) oraz nagrody, o których mowa w § 3 nie podlegają podatkowi od wynagrodzeń.

§ 5

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. Stawka za godzinę pracy wynosi 1/175 pełnego uposażenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 6

1. Pracownicy objęci wytycznymi mogą otrzymać wyższe uposażenie tylko w drodze awansu.
2. Przepis ust. 1 dotyczy wypadków powołania pracownika na wyższe stanowisko lub ustalenia 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.

§ 7

Pracownicy kin zatrudnieni w placówkach kulturalno-oświatowych, o których mowa w § 1 otrzymują wynagrodzenie według stawek ustalonych dla pracowników kin sieci państwowej.

§ 8

Pracownicy zaplecza technicznego teatrów lub instytucji muzycznych, prowadzonych przez domy kultury otrzymują wynagrodzenie wg zasad ustalonych dla pracowników państwowych teatrów i instytucji muzycznych.

§ 9

Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych wykonujących czynności administracyjne i usługowe są wynagradzani według zasad obowiązujących dla danej kategorii pracowników w zakładzie pracy, w którym działa placówka kulturalno-oświatowa.

§ 10

Z dniem wprowadzenia zasad uposażenia ustalonych w niniejszych wytycznych 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 stycznia 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 11

Zaliczenia placówek kulturalno-oświatowych do odpowiednich kategorii wymienionych w tabeli określonej w § 2 ust. 1 pkt 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.

§ 12

Wytyczne nie dotyczą instruktrów amatorskich zespołów artystycznych i kół zainteresowań, których wynagrodzenie regulują odrębne przepisy.

§ 13

Zasady uposażenia ustalone niniejszymi wytycznymi mogą być stosowane od dnia 1 czerwca 1967 r. w ramach zatwierdzonego funduszu płac.

Załącznik Nr 1

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 kat.	1600—2400	do 3
6.	Kierownik klubu II kat. 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

Załącznik Nr 2

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 studium bibliotekarskie	6	1700—2500	do 3
			8	1600—2300	do 4
2.	Bibliotekarz	wyższe studium bibliotekarskie	3	1500—2200	do 5
			4		
		średnie bibliotekarskie	5	1300—2000	do 6
3.	Młodszy bibliotekarz	wyższe studium bibliotekarskie	—	1400—1800	do 7
			—	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	—		

Załącznik Nr 3

TABELA
stawek dodatku specjalnego

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 w bibliotekach

Lp.	Funkcja	Wysokość księgozbioru biblioteki	dodatku funcyjnego 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

ZARZĄDZENIE

Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego
z dnia 9 kwietnia 1953 r.
(Monitor Polski nr A-38 z dnia 30 kwietnia 1953 r.)
zmieniające zarządzenie z dnia 14 lipca 1952 r. w sprawie wyznaczania przedstawicieli technicznych do klubów techniki i racjonalizacji oraz udzielania pomocy tym klubom.

Na podstawie § 3 pkt 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 kwietnia 1949 r. w sprawie zakresu działania Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego (Dz. U. z 1949 r. nr 26, poz. 190 i 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

W § 6 zarządzenia 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 (Monitor Polski nr A-65, poz. 1001) wprowadza się następujące zmiany:

W ust. 1 liczbę „300" zastępuje się liczbą „360" i w ust. 2 liczbę „450" zastępuje się liczbą „540".

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od 3 stycznia 1953 r.

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

Ilekroć 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 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 zatrudnaijącym 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 więecj 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,
   2) rozpiętości wachlarza produkcji zakładu i ilości 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 każdych 500 pracowników zatrudnionych w zakładach pracy objętych działalnością klubu nie może przypadać więcej niż jeden przedstawiciel techniczny.
2. Jeżeli ogólna liczba pracowników nie uzasadnia wyznaczenia 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 wykwalifikowanego personelu technicznego zakładu pracy.

2. Wyznaczenie powinno nastąpić na piśmie na okres nie 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 300.
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 450 zł.

§ 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 pozotsałych zakładów i powinien być włączany 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 części wydatków, związanych z działalnością klubu, na podstawie obliczenia dokonanego i przesłanego im przez zakład pracy, 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 zd nia 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.

PROTOKÓŁ NR 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 wyższa niż 2.200 zł miesięcznie

4. Jeżeli pracownik o którym mowa w ust. 1 penli 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) nie podlega wliczaniu do czasu pracy w zakładzie pracy, wykonywanej na podstawie umowy o pracę.

§ 6

Dyrygentom i członkom zakładowych orkiestr dętych biorącym udział w występach zakładowej orkiestry poza stałym miejscem pracy przysługują, oprócz wynagrodzenia określonego w § 2 i 4, diety oraz zwrot kosztów przejazdu według obowiązujących przepisów.

§ 7

Wprowadzenie w życie zasad wynagradzania 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

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują od dnia 8 lutego 1968 roku.

PROTOKÓŁ NR 28

zawarty dnia 5 listopada 1968 roku

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego, zawartego w dniu 1 grudnia 1957 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Łodzi — w sprawie jednorazowych odszkodowań w razie nieszczęśliwych wypadków przy pracy lub chorób zawodowych oraz ubezpieczenia pracowników w PZU w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków w drodze z domu do pracy i z pracy do domu

§ 1

W związku z wprowadzeniem w życie nowego systemu odszkodowań za wypadki przy pracy, obejmującego całość szkód spowodowanych wy-

padkami przy pracy i chorobami zawodowymi i przewidującego także jednorazowe odszkodowania z tego tytułu dla poszkodowanych pracowników i członków ich rodzin, przepisowi art. 85 UZP i art. 87 ust. 1 i 2 nadaje się następujące brzmienie:

„Art. 85

1. Zakład pracy obowiązany jest wypłacić pracownikowi, który poniósł trwały uszczerbek na zdrowiu swuktek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przewidziane w ustawie z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8) oraz w przepisach wykonawczych ustawy — następujące świadczenia:
   1) w razie wypadku przy pracy:
      — jednorazowe odszkodowanie w wysokości 40.000 zł jeżeli pracownik zaliczony został do I lub II grupy inwalidów,
      — jednorazowe odszkodowanie w wysokości wynikającej z przemnożenia kwoty 400 przez procent stwierdzonego trwałego uszczerbku na zdrowiu jeżeli pracownik został zaliczony do III grupy inwalidów albo nie został zaliczony do żadnej z grup — nie mniej jednak niż 2.000 zł.
   2) w razie choroby zawodowej:
      — jednorazowe odszkodowanie w wysokości 40.000 zł jeżeli pracownik zaliczony został do I lub II grupy inwalidów,
      — jednorazowe odszkodowanie w wysokości 30.000 zł jeżeli pracownik zaliczony został do III grupy inwalidów.
2. W razie śmierci pracownika wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej zakład pracy obowiązany jest wypłacić pozostającej po pracowniku rodzinie jednorazowe odszkodowanie w wysokości 20.000 zł. Jeżeli rodzina obejmuje więcej niż dwie osoby uprawnione do renty rodzinnej kwotę określoną w zdaniu poprzedzającym zwiększa się o 5.000 zł na każdego dalszego uprawnionego. Do otrzymania odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny określeni w przepisach wykonawczych do ustawy wymienionej w ust. 1, spełniający warunki w przepisach tych ustalone.
3. Jeżeli pracownik otrzymał jednorazowe odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy (ust. 1 pkt 1) lub choroby zawodowej (ust. 1 pkt 2), a następnie zmarł wskutek tego samego wypadku lub tej samej choroby, pozostałej po nim rodzinie przysługuje jednorazowe odszkodowanie (ust. 2) tylko wówczas, gdy jest ono wyższe od odszkodowania wypłaconego zmarłemu pracownikowi, przy czym z odszkodawania przewidzianego dla rodziny potrąca się kwotę wypłaconą pracownikowi.
4. Minister Przemysłu Lekkiego może w przypadkach szczególnie uzasadnionych przyznać wyższe odszkodowanie niż wynikające z ust. 1 i 2.
5. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 i 2 powinno być wypłacone przez zakład pracy w ciągu 14 dni od ostatecznego stwierdzenia upraw-

nień do odszkodawnia i jego wysokości na zasadach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach wykonawczych do ustawy wymienionej w ust. 1.

6. Jeżeli ostateczny stopień trwałego uszczerbku na zdrowiu spowodowany wypadkiem przy pracy, nie jest jeszcze znany a nastąpiło wstępne ustalenie tego uszczerbku, to na wniosek pracownika może być wypłacona zaliczba na poczet jednorazowego odszkodowania.
7. Świadczenia przewidziane w ust. 1—3 nie przysługują jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez zakład pracy naruszenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowane rażącym niedbalstwem lub umyślnie, w warunkach określonych w przepisach wykonawczych od powołanej w ust. 1 ustawy".

„Art. 87

1. Zakład pracy obowiązany jest ubezpieczyć w PZU na swój koszt pracowników w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków jakie mogą się wydarzyć w drodze z domu do pracy i z pracy do domu w zakresie i na zasadach ustalonych w obowiązujących przepisach.
2. Obowiązkiem ubezpieczenia, o którym mowa w ust. 1 nie są objęci członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa i Straży przeciwpożarowych, którzy są ubezpieczeni na koszt tego samego zakładu pracy od następstw nieszczęśliwych wypadków z innego tytułu, o ile ubezpieczenie to obejmuje także wypadki w drodze z domu do pracy i z pracy do domu.

   Dotychczasowe ust. 2 i 3 art. 87 UZP otrzymują odpowiednią numerację: 3 i 4.

§ 2

Przepisy § 1 dotyczą wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz wypadków w drodze z domu do pracy i z pracy do domu zaistniałych poczynając od dnia 1 września 1968 r.

§ 3

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 września 1968 r.

Uwaga:

Niniejszy protokół odnosi się również do zakładów części zamiennych, a to z uwagi, iż sedno spraw zawartych w niniejszym protokole uregulowane jest w przepisach powszechnie obowiązujących (Dz. U. Nr 3 i 22 z 1968 r.). Natomiast art. 8ś Z.U.P. w dalszym ciągu obowiązuje tylko zakłady podlegające Zbiorowemu Układowi Pracy Przemysłu Lekkiego.

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 szkodliwcyh dla zdrowia,
   2) nastąpiła zmiana warunków pracy wskutek 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 którym mowa w ust. 1 pkt 1 i 2 przedsiębiorstwo powinno w ciągu miesiąca spowodować przeprowadzenie badań śro-

dowiskowych 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 Sanitarno-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 do ubiegania się o ten dodatek.
2. Podstawą do wypłacania dodatku za pracę w warunkach ucsiążliwych 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 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 protokół branżowych
— Nr 1 do Nr 11 z dnia 29 maja 1967 r.
— Nr 13 i Nr 14 z dnia 24 czerwca 1967 r.
— Nr 14b 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 wchodzi w życie z dniem podpisania. Nie dotyczy przedsiębiorstw części zamiennych.

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 prokołu nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie.
3. Dyrektor przedsiębiorstwa, przy którym działa ośrodek wczasowy, w ramach zatwierdzonego funduszu płac może podwyższyć wynagrodzenie maksymalne 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.

§ 3

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 wynagrodzenia, premiowania i ustalania kwalifikacji palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników — zawartych w Biuletynie Wewnętrznym Nr 3 Funduszu Wczasów Pracowniczych z dnia 15. IV. 1967 r., poz. 4.

§ 4

1. Pracownikom, o których mowa w § 1, przysługuje prawo do korzystania z podstawowego wyżywienia w DW w czasie pracy.
   Wyżywienie te przysługuje w kuchni własnego DW wyłącznie z okresie gdy dom jest czynny.
2. Prawo do bezpłatnego wyżywienia 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 wyżywienia 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 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę 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.

§ 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 nowe zasady wynagradzania, wynikające z niniejszego protokołu 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	1.200—2.400	1.300—2.700
2.	Zastępca kierownika domu wypoczynkowego	1.100—2.000	1.100—2.200
3.	Organizator pracy kulturalno-rozrywkowej	1.100—1.800	1.100—2.000
	Pracownicy inni		
4.	Księgowy	1.000—1.600	
5.	Intendent, magazynier, recepcjonista	900—1.400	
6.	Ratownik	1.000—1.700	
7.	Konserwator DW (rzemieślnik)	900—1.600	
8.	Kierownik punktu żywienia	1.000—1.900	
9.	Kuchmistrz	1.200—1.900	
10.	Kucharz, cukiernik garmażer	850—1.300	
11.	Podkuchenna	850—1.000	
12.	Pomoc kuchenna	850— 950	
13.	Starszy kelner p.o. kierownik sali	850—1.400	
14.	Kelner	850—1.200	
15.	Pokojowa	850—1.050	
16.	Sprzątaczka w systemie czasowym	850— 950	
17.	Praczka, szwaczka, prasowaczka	850—1.100	
18.	Dozorca	850—1.050	
19.	Palacz pieców zwykłych	900—1.250	

I. 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 dozorcy 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 niedziele, 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 świadczących 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 wczasowych.
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 wynagrodzenia dla pracowników określonych w punkcie 2.
5. Z funduszu, o którym mowa w punkcie 4, należy wypłacać 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 zaszeregowania,
   b) dla pozostałych pracowników — 25% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.
8. Szczegółowe zasady dodatkowego wynagradzania ustalą przedsiębiorstwa prowadzące działalność domów wczasowych.
9. Świadczenie usług dla konsumentów spoza domów wczasowych nie powinno obniżyć 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 wczasowego 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 na 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,— miesięcznie
   — kolacje zł 50,— miesięcznie

6. Dopłaty DW do wyżywienia pracowników określonych w punkcie 3 i 4 przyjmuje się w następujących wysokościach:
   — śniadania zł 61,— miesięcznie
   — obiady zł 122,— miesięcznie
   — kolacje zł 61,— miesięcznie
7. Przyjmując za podstawę miesięczny limit na wyżywienie częściowo odpłatne w kwocie zł 444,— limit na poszczególne posiłki wynosi:
   — śniadania zł 111,— miesięcznie (3,70 zł dziennie)
   — obiady zł 222,— miesięcznie (7,40 zł dziennie)
   — kolacje zł 111,— miesięcznie (3,70 zł dziennie)
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 z częściowo odpłatnego ustala się na zł 444,— miesięcznie dla jednego pracownika (średnio zł 14,80 dziennie).
4. Różnicę 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 częściowo 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,— zł, kolacja 7,— zł).

§ 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 zł 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 pracownika 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 do 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 posiłków a odpłatnością pracownika za członka rodziny — pokrywa dom wypoczynkowy.

4. Wyżywienie pracowników w okresach przestojów 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:

śnianiania 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 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 ujednolicenia 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 wielotnią 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 Handul 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 uprawniej 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 w powstaniu wielkopolskim 1918—1919 r.,
      3) służbę w oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii,
      4) pobyt w więzieniach i obozach kocentracyjnych 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 sojuszniczych.
      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 przepisanym 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 Minsitrów.
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.

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 ujednolicenia praktyki w zakresie stosowania w art. 63 UZP, który przewiduje wyższe nagrody jubileuszowe niż to określa zarządzenie Ministra Przemysłu i Handlu z dnia 28 kwietnia 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 zarachowania ciągłości pracy, o ile w tych innych zakładach pracy stosuje się nagrody za wieloletnią pracę.
3. Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

PISMO KOMITETU PRACY I PŁAC

Znak M-221-59/67 z dnia 17. XI. 1967 r.

Nawiązując do pisma Ministerstwa Przemysłu Lekkiego z dnia 27 września br. nr GM/II-5182/RG-709/67 komunikuje się, że w oparciu o przepis § 3 ust. 2 zarządzenia nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. (M.P. nr 58 poz. 282) Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac wyraża zgodę na wprowadzenie w zakładach pracy podległych Ministerstwu, w których obowiązują przepisy o nagradzaniu za wieloletnią pracę okresy:

— służby wojskowej z poboru w armii niemieckiej przed drugą wojną światową,
— służby wojskowej z poboru w armii niemieckiej w czasie drugiej wojny światowej,
— pobytu w niewoli lub w wojskowych obozach internowanych wskutek służby wojskowej z poboru w armii niemieckiej w czasie drugiej wojny światowej.

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

§ 1

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. 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. Zaliczania ośrodka obliczeniowego od odpowiedniej tabeli wynagrodzenia dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Pełnomocnikiem Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczenowej.

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. XII. 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 10% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania (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 zaszeregowania,
   2) za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych — dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania,
   3) za pracę nadliczbową w nocy 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
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 dodatkowe 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 zaszeregowania.
4. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną w czasie od 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 18 grudnia 1991 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 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 Pracy i Płac, 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 okre-

ślonych 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 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 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 wynagradzania 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				Tabela		
		Wykształcenie	Lata praktyki		Kwalifikacje uzupełniające	I	II	III
			ogółem	w zakresie przetwarzania informacji				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Działalność podstawowa							
1.	Dyrektor	wyższe	8	3	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	4700—6400	4500—5900	—
2.	Zastępca Dyrektora Kierownik Ośrodka	wyższe	8	3	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	4400—5900	4200—5700	4000—5500
3.	Główny Analityk Branżowy Główny Technolog elektronicznego przetrwarzania danych Zastępca Kierownika Ośrodka	wyższe	7	1	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	4200—5700	4000—5500	3800—5300

c. d. Załącznika 1

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	4000—5300	3800—5100	—
6.	Kierownik Zespołu (Pracowni) Studiów i Projektowania Systemów Zastępca Kierownika Działu Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych Kierownik Sekcji Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych	wyższe	6	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3800—5100	3600—4800	3400—4600
7.	Kierownik Działu Programowania maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	4 8	2 4	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3200—4300	3000—4000	2800—3700
8.	Z-ca Kierownika Działu Programowania maszyn licząco-analitycznych Kierownik Sekcji (pracowni) Programów maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	3 7	1 3	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3000—4000	2800—3700	2500—3500

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	3400—4500	3200—4300	3000—4100
11.	Młodszy analityk, starszy asystent	wyższe	3	1	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	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	—
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	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3000—3600	2800—3500	2600—3500

c. d. Załącznika 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	2000—3000	2000—3000	2000—3000
17.	Młodszy programista maszyn licząco-analitycznych, bibliotekarz programów maszyn licząco-analitycznych, bibliotekarz programów elektronicznych maszyn cyfrowych, starszy programista średniej mechanizacji	średnie	1	1	przeszkolenie podstawowe	1500—2200	1500—2000	1500—2000
18.	Kierownik działu (wydziału) koordynacji i organizacji produkcji	wyższe	6	3	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	4300—5300	—	—
19.	Kierownik Działu Głównego Inżyniera elektronicznego przetwarzania danych	wyższe	6	2	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	4000—4900	3800—4800	—

c. d. Załącznika 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
20.	Z-ca Kierownika Działu Głównego Inżyniera elektronicznego przetwarzania danych, Kierownik samodzielnej sekcji	wyższe	5	2	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	3700—4700	3500—4500	3400—4500
21.	Starszy inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych	wyższe	4	2	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	3600—4600	3400—4500	3300—4400
22.	Inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych, inżynier-elektryk, inżynier maszyn licząco-analitycznych, inżynier mechanik, starszy technik elektronicznych maszyn cyfrowych, starszy technik maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	1 6	1 3	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	2000—3500	2000—3400	2000—3300
23.	Technik elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych	średnie	1	1	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	1700—2400	1700—2400	1700—2400

c. d. Załącznika 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.	Starszy konserwator	średnie	6	3	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	2700—3500	2700—3500	2700—3500
25.	Konserwator	średnie	3	2	przeszkolenie specjalistyczne roszerzone	2000—2700	2000—2700	2000—2700
26.	Młodszy konserwator	średnie zaw., szkoła zaw.	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 przetwarzania danych Kierownik stacji śrdeniej mechanizacji	wyższe średnie	5 9	2 4	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3700—4600	3400—4400	3000—3800
28.	Kierownik działu operatorów maszyn pomocniczych, Kierownik działu kontroli wstępnej i symbolizac.	wyższe średnie	4 8	1 3	przeszkolenie podstawowe	3200—4200	3000—3800	2700—3600

1	2	3	4	5	6	7	8	9
29.	Z-ca 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 średniej mechanizacji, Kier. dz. kontroli wejścia	wyższe średnie	3 7	2 4	przeszkolenie podstawowe	3000—3900	2700—3600	2400—3300
30.	Starszy operator elektronicznego przetwarzania danych	średnie	5	2	przeszkolenie podstawowe	2400—3300	2400—3300	—
31.	Operator elektronicznego przetwarzania danych, starszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, starszy kontroler wyjścia	średnie	4	2	przeszkolenie podstawowe	2000—3000	2000—3000	2000—3000

1	2	3	4	5	6	7	8	9
32.	Młodszy operator elektronicznego przetwarzania danych, operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, kontroler wyjścia	średnie	3	1	przeszkolenie podstawowe	1800—2600	1800—2600	1800—2600
33.	Młodszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, starszy operator średniej mechanizacji, starszy kontroler wejścia	średnie	2	1	przeszkolenie podstawowe	1700—2500	1700—2500	1700—2500
34.	Operator średniej mechanizacji, starszy operator maszyn lekkich, kontroler wejścia	średnie podstawowe	1 4	1 2	przeszkolenie podstawowe	1600—2300	1600—2300	1600—2300
35.	Młodszy operator średniej mechanizacji, Operator maszyn lekkich	podstawowe	3	2	przeszkolenie podstawowe	1500—2000	1500—2000	1500—2000
36.	Młodszy operator maszyn lekkich	podstawowe	1	1	przeszkolenie podstawowe	1200—1700	1200—1700	1200—1700

1	2	3	4	5	6	7	8	9
37.	Stażysta z wyższym wykształceniem	wyższe	—	—	przeszkolenie podstawowe	1600	1600	1600
38.	Stażysta z średnim wykształceniem	średnie	—	—	przeszkolenie podstawowe	1300	1300	1300
39.	Starsza maszynistka dokumentacji elektronia danych i obliczeń numerycznych	średnie podstawowe	1 3	1 3	—	1400—2000	1400—2000	1400—2000
40.	Maszynistka dokumentacji przetwarzania danych i obliczeń numerycznych	podstawowe	2	1	—	1100—1700	1100—1700	1100—1700
41.	Pomoc techniczna	zasadn. szkoła zaw. podstawowe	—	—	—	1000—1500	1000—1500	1000—1500
	Pracownicy administracyjni							
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	—
	Radca prawny	zgodnie z ogólnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami				3000—4000	2800—3800	2500—3500
4.	Kierownik działu techniczno-ekonomicznego, organizacyjnego	wyższe średnie	6 10	— —	—	3000—4000	2800—3800	2500—3500

c. d. Załącznika 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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 organizacji księgowości, Radca przetwarzania danych d/s ..... Inspektor przetwarzania danych d/s .....[2]	wyższe średnie	3 7	— —	—	2400—3200	2300—3000	2000—2800

1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.	Starszy tłumacz (weryfikator) dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	wyższe średnie	3 7	1 3		3000—4000	3000—4000	3000—4000
11.	Tłumacz dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych, lub obliczeń numerycznych	wyższe średnie	1 5	— 2		2000—3000	2000—3000	2000—3000
12.	Redaktor dokumentacji przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	wyższe średnie	1 5	1 2		2000—3000	2000—3000	2000—2800
13.	Dokumentalista-archiwista przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	średnie	4	2		2000—2800	2000—2800	2000—2800
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

1	2	3	4	5	6	7	8	9
18.	Maszynistka w hali maszyn	—	—	—	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę	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 minutę	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
	Pracownicy obsługi (fizyczni)							
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

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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
9.	Sprzątaczka 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 PRETO i CODKK, albo co najmniej 3 miesięczny staż zagraniczny z danego kierunku.
Z obowiązku ukończenie 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 odbytym przeszkoleniu mogą być zwolnione osoby prowadzące wykłady na tego rodzaju kursach.

Załącznik Nr 2
do protokołu Nr 32
z dnia 4 lipca 1969 r.

WYKAZ

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 3
do Protokołu Nr 32
z dnia 4 lipca 1969 r.

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.

Załącznik Nr 4
do protokołu Nr 32
z dnia 4 lipca 1969 r.

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 ośrodakch 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 orazp lan 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 — dyrektro 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 4% funduszu płac zasadniczych.
6. Zadania kwartalne stanowią podstawę do ustalania zadań cząstkowych dla poszczególnych zakładów, pracowni, zespołów itp.

§ 4

1. Fundusz premiowy uruchamiany jest kwartalnie, pod warunkiem wyknoania 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 32/6 9z 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 wypałcone 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 pnnktu 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.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Znak ZP2-128-00-669/69 z dnia 15. VII. 1969 r.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego przesyła w załączeniu:

— **Zarządzenie nr 68/69 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1960 r. w sprawie organizacji oraz zasad wynagradzania pracowników ośrodków obliczeniowych oraz**

— **protokół nr 32/69 do UZP w sprawie wynagradzania i premiowania pracowników branżowych i zakładowych ośrodków obliczeniowych,**

zawiadamiając jednocześnie, że zaszeregowanie pracowników ośrodków obliczeniowych w oparciu o tabelę stanowisk, kwalifikacji i wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącą załącznik nr 12 do Zarządzenia nr 68/69 i załącznik nr 1 do protokołu nr 32/69 powinno być dokonane w formie wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy z równoczesnym podaniem warunków na podstawie nowych zasad wynagradzania.

Jednocześnie Ministerstwo informuje, że zaszeregowanie pracowników w oparciu o nowe zasady może zostać dokonane natychmiast bez okresu 3-miesięcznego wypowiedzenia w przypadku, gdy pracownik wyrazi na to zgodę na piśmie.

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 Skórzanego zarządzam, co następuje:

Organizacja ośrodków obliczeniowych

§ 1

1. Jednostki organizacyjne resortu przemysłu lekkiego a mianowcie:
   — placówki naukowo-badawcze,
   — centralne (branżowe) laboratoria
   — przedsiębiorstwa

mogą prowadzić działalność w zakresie przetwarzania danych i obliczeń numerycznych przy pomocy wyodrębnionych komórek organizacyjnych zwanych branżowymi, względnie 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. XII. 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. Zakwalifikowania pozostałych pracowników zatrudnionych w Resortowym Centrum Obliczeniowym, jak również ustalenia wysokości wynagrodzenia dokonuje na wniosek Kierownika Centrum — Dyrektor „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% stawki godzinowej, wynikającego z osobistego zaszeregowania (wynagrodzenia zasadniczego).
2. Za pracę nocną uważa się pracę między godziną 22.00 a 6.00 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 (§ 1)1 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 poniadają 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 Parcowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

§ 14

1. Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownicy umysłowi Resortowego Centrum Obliczeniowego 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 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 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.

§ 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 określane Protokołem Nr 32/69 do ZUP.
2. Struktura wewnętrzna Resortowego Centrum Obliczeniowego.
3. Wykaz stanowisk Resortowego Centrum Obliczeniowego.
4. Stuktura wewnętrzna branżowych ośrodków obliczeniowych.
5. Wykaz stanowisk branżowych ośrodków obliczeniowych.
6. Stuktura 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).
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
	Branżowe Ośrodki Obliczeniowe		
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. N. Barlickiego	III
4.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Odzieżowego	Centralne Laboratorium Przemysłu Odzieżowego	III
5.	Branżowy Ośrodek Obliczeniowy Przemysłu Skórzanego	Branżowe Laboratorium Przemysłu Obuwniczego	III
	Zakładowe Ośrodki Obliczeniowe		
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

Załącznik Nr 3
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

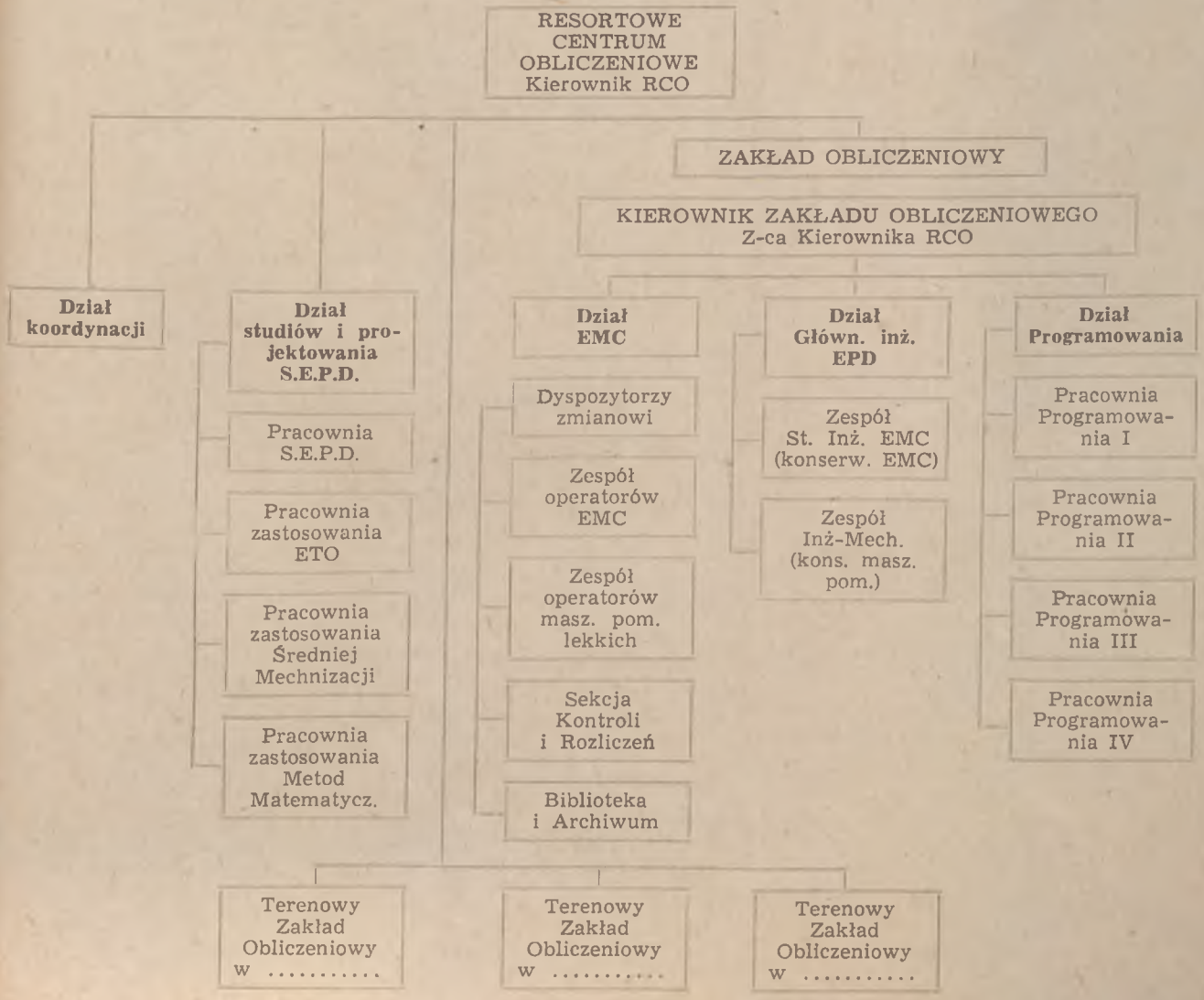
WYKAZ STANOWISK

Resortowego Centrum Obliczeniowego

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg Zał. Nr 12 do Zarządzenia Nr 68/69 Min. Przem. Lekkiego z dn. 4 lipca 1969 r.
1	2	3
	Pracownicy działalności podstawowej	
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.	Starszy projektant — numeryk	9
10.	Starszy 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

Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

STRUKTURA WEWNĘTRZNA RESORTOWEGO CENTRUM OBLICZENIOWEGO

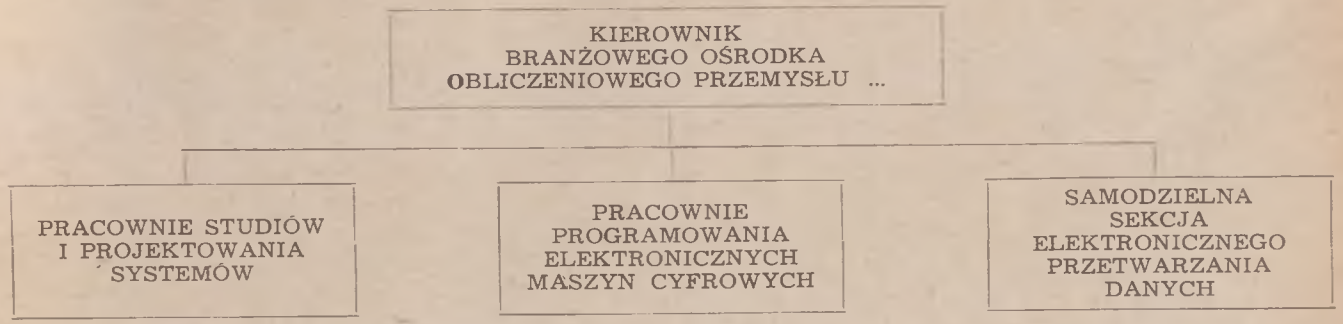


1	2	3
24.	Starszy inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych	21
25.	Inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych	22
26.	Inżynier elektronik	22
27.	Inżynier mechanik	22
28.	Starszy konserwator	24
29.	Konserwator	25
30.	Młodszy konserwator	26
31.	Kierownik Działu (e.m.c.)	27
32.	Dyspozytor zmianowy (kierownik 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
	Pracownicy administracji	
50.	Starszy radca przetwarzania danych d/s ...	8
51.	Starszy 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

1	2	3
	Pracownicy obsługi (fizyczni)	
61.	Starszy woźny, starszy portier	6
62.	Sprzątaczka 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



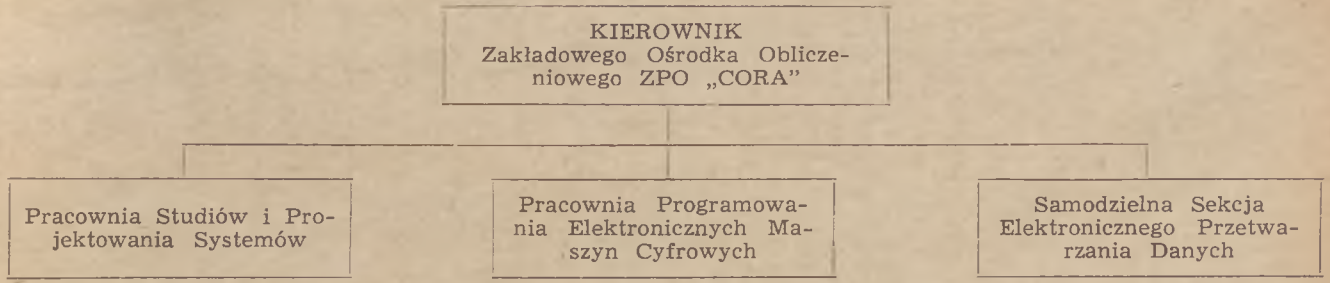
Załącznik Nr 5
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

WYKAZ STANOWISK
Branżowych Ośrodków Obliczeniowych

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg Załącznika Nr 12 do Zarządzenia Nr 68/69 MPL z dnia 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 „C O R A"



Załącznik Nr 7
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

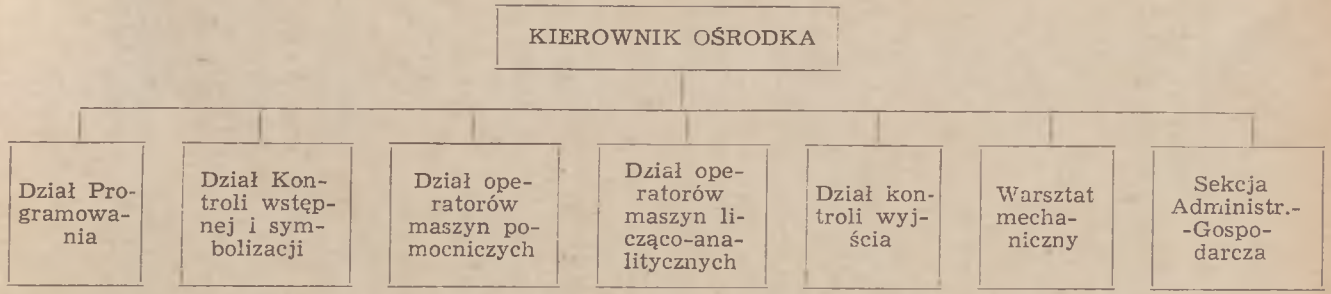
WYKAZ STANOWISK

Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy ZPO „CORA"

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg Zał. Nr 12 do Zarządzenia Nr 68/69 MPL z dnia 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 z średnim wykształceniem	38

Załącznik Nr 8
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

STRUKTURA WEWNĘTRZNA ZAKŁADOWEGO OŚRODKA OBLICZENIOWEGO
przy Cz.Z.P. Lniarskiego „STRADOM"



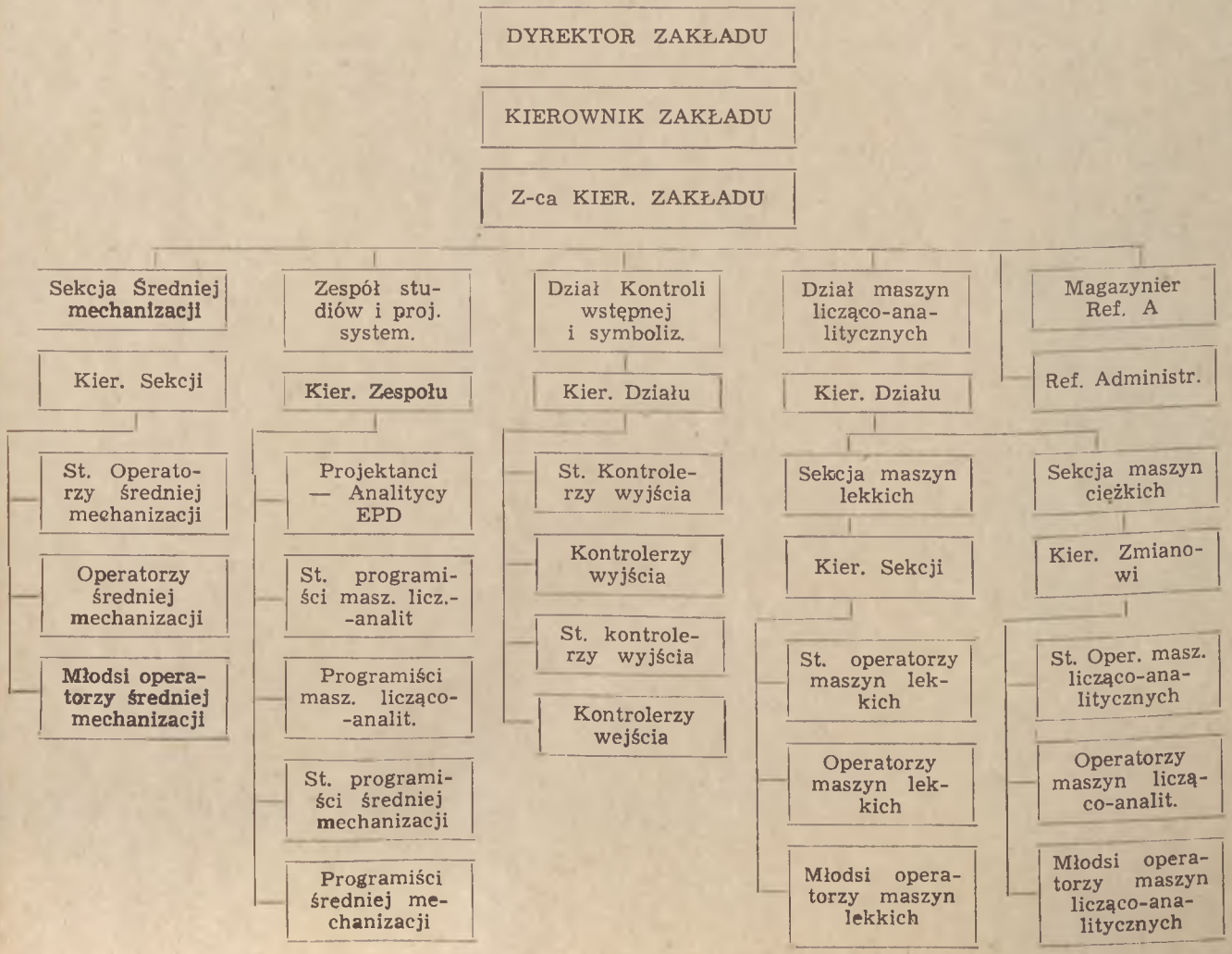
Załącznik Nr 9
od Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

WYKAZ STANOWISK
Zakładowego Ośrodka Obliczeniowego przy Cz.Z.P. Lniarsk. „STRADOM"

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg Zał. Nr 12 do Zarządzenia Nr 68/69 MPL z dnia 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

Załącznik Nr 10
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

STRUKTURA WEWNĘTRZNA ZAKŁADOWEGO OŚRODKA OBLICZENIOWEGO
przy Z.P.B. im. J. Marchlewskiego



1	2	3
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 z średnim wykształceniem	38
28.	Pomoc techniczna	41
	Pracownicy administracyjni	
29.	Kierownik Sekcji Administracyjnej	7
30.	Dokumentacja — archiwista przetwarzania danych	13
	Pracownicy (fizyczni) obsługi	
31.	Goniec	10

Załącznik Nr 11
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

WYKAZ STANOWISK
Ośrodka Obliczeniowego przy Z.P.B. im. J. Marchlewskiego

Lp.	Stanowisko	Lp. stanowiska wg Zał. Nr 12 do Zarządzenia Nr 68/69 MPL z dnia 4 lipca 1969 r.
1	2	3
	Pracownicy działalności podstawowej	
1.	Kierownik Ośrodka	2
2.	Z-ca 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

1	2	3
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
33.	Stażysta z wyższym wykształceniem	37
34.	Stażysta z średnim wykształceniem	38
35.	Pomoc techniczna	41
	Pracownicy administracyjni	
36.	Starszy referent	14
37.	Starszy magazynier	15
38.	Referent magazynier	16

Załącznik Nr 12
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
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		
			Lata praktyki			Tabela		
		Wykształcenie	Ogółem	w zakresie przetwarzania informacji	Kwalifikacje uzupełniające	I	II	III
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Działalność podstawowa							
1.	Dyrektor	wyższe	8	3	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	4700—6400	4500—5900	—
2.	Z-ca Dyrektora Kierownik Ośrodka	wyższe	8	3	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	4400—5900	4200—5700	4000—5500
3.	Główny analityk branżowy Główny technolog elektronicznego przetwarzania danych Z-ca 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—5000	3800—5300	—
5.	Kierownik Działu Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych	wyższe	6	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	4000—5300	3800—5100	—
6.	Kierownik Zespołu (Pracowni) Studiów i Projektowania Systemów Z-ca Kierownika Działu Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych Kierownik Sekcji Programowania elektronicznych maszyn cyfrowych	wyższe	6	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3800—5100	3600—4800	3400—4600
7.	Kierownik Działu Programowania maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	4 8	2 4	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3200—4300	3000—4000	2800—3800
8.	Z-ca Kierownika Działu Programowania maszyn licząco-analitycznych Kierownik Sekcji (pracowni) Programów maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	3 7	1 3	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3000—4000	2800—3700	2500—3500

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	3400—4500	3200—4300	3000—4100
11.	Młodszy analityk, starszy asystent	wyższe	3	1	przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone	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 elektronicznych przetwarzania danych	wyższe	5	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3800—4900	3600—4700	—
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	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3000—3600	2800—3500	2600—3500

1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.	Młodszy programista elektronicznych maszyn cyfrowych, programista maszyn liczaco-analitycznych, bibliotekarz programów elektronicznych maszyn cyfrowych, starszy programista średniej mechanizacji	wyższe średnie	1 5	1 2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	2000—3000	2000—3000	2000—3000
17.	Młodszy programista maszyn licząco-analitycznych, bibliotekarz programów maszyn licząco-analitycznych, programista średniej mechanizacji	średnie	1	1	przeszkolenie podstawowe	1500—2200	1500—2000	1500—2000
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	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	4000—4900	3800—4800	—

c. d. Załącznika Nr 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
20.	Z-ca Kierownika Działu Głównego Inżyniera elektronicznego przetwarzania danych, Kierownik samodzielnej sekcji	wyższe	5	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3700—4700	3500—4500	3400—4500
21.	Starszy inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych	wyższe	4	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3600—4600	3400—4500	3300—4400
22.	Inżynier elektronicznych maszyn cyfrowych, inżynier-elektronik, inżynier maszyn licząco-analitycznych, inżynier-mechanik, starszy technik elektronicznych maszyn cyfrowych, starszy technik maszyn licząco-analitycznych	wyższe średnie	1 6	1 3	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	2000—3500	2000—3400	2000—3300
23.	Technik elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych	średnie	1	1	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	1700—2400	1700—2400	1700—2400

1	2	3	4	5	6	7	8	9
24.	Starszy konserwator	średnie	6	3	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	2700—3500	2700—3500	2700—3500
	Konserwator	średnie	3	2	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	2000—2700	2000—2700	2000—2700
26.	Młodszy konserwator	średnie zaw., szkoła zawod.	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 przetwarzania danych, Kierownik stacji średniej mechanizacji	wyższe średnie	5 9	2 4	przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone	3700—4600	3400—4400	3000—3800
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

c. d. Załącznika Nr 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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 średniej mechanizacji, Kierownik działu kontroli wejścia	wyższe średnie	3 7	2 4	przeszkolenie podstawowe	3000—3900	2700—3600	2400—3300
30.	Starszy operator elektronicznego przetwarzania danych	średnie	5	2	przeszkolenie podstawowe	2400—3300	2400—3300	—
31.	Operator elektronicznego przetwarzania danych, starszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, starszy kontroler wyjścia	średnie	4	2	przeszkolenie podstawowe	2000—3000	2000—3000	2000—3000

1	2	3	4	5	6	7	8	9
32.	Młodszy operator elektronicznego przetwarzania danych, operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, kontroler wyjścia	średnie	3	1	przeszkolenie podstawowe	1800—2600	1800—2600	1800—2600
33.	Młodszy operator elektronicznych maszyn cyfrowych, maszyn licząco-analitycznych, starszy operator średniej mechanizacji, starszy kontroler wejścia	średnie	2	1	przeszkolenie podstawowe	1700—2500	1700—2500	1700—2500
34.	Operator średniej mechanizacji, starszy operator maszyn lekkich, kontroler wejścia	średnie podstawowe	1 4	1 2	przeszkolenie podstawowe	1600—2300	1600—2300	1600—2300
35.	Młodszy operator średniej mechanizacji, Operator maszyn lekkich	podstawowe	3	2	przeszkolenie podstawowe	1500—2000	1500—2000	1500—2000
36.	Młodszy operator maszyn lekkich	podstawowe	1	1	przeszkolenie podstawowe	1200—1700	1200—1700	1200—1700

1	2	3	4	5	6	7	8	9
37.	Stażysta z wyższym wykształceniem	wyższe	—	—		1600	1600	1600
38.	Stażysta z średnim wykształceniem	średnie	—	—		1300	1300	1300
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	zasad. szkoła zawod. podstawowe	—	—		1000—1500	1000—1500	1000—1500
	Pracownicy administracyjni							
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
4.	Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, organizacyjnego	wyższe średnie	6 10	— —		3000—4000	2800—3800	2500—3500

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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 organizacji księgowości, Radca przetwarzania danych d/s ... Inspektor przetwarzania danych d/s ... [2]	wyższe średnie	3 7	— —		2400—3200	2300—3000	2000—2800

c. d. Załącznika Nr 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Starszy tłumacz (weryfikator) dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	wyższe średnie	3 7	1 3		3000—4000	3000—4000	3000—4000
11.	Tłumacz dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	wyższe średnie	1 5	— 2		2000—3000	2000—3000	2000—3000
12.	Redaktor dokumentacji przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	wyższe średnie	1 5	1 2		2000—3000	2000—3000	2000—3000
13.	Dokumentalista-archiwista przetwarzania danych lub obliczeń numerycznych	średnie	4	2		2000—2800	2000—2800	2000—2800
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

1	2	3	4	5	6	7	8	9
18.	Maszynistka z hali maszyn	—	—	—	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę	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 bez błędne z szybkością ponad 250 uderzeń na minutę	1100—1500	1100—1500	1100—1500
21.	Starsza maszynistka poza halą maszyn	—	—	—	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 250 uderzeń na minutę	1400—1900	1400—1900	1400—1900
	Pracownicy obsługi (fizyczni)							
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 grawit.)	—	—	—		1000—1400	1000—1400	1000—1400

1	2	3	4	5	6	7	8	9
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
9.	Sprzątaczka 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 obsłuchiwanych 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 PRETO 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 odbytym przeszkoleniu mogą być zwolnione osoby prowadzące wykłady na tego rodzaju kursach.

Załącznik Nr 13
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

WYKAZ

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-
18.	-mechanik, 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 słomie 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.

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 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.

Załącznik Nr 15
do Zarządzenia Nr 68/69
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 lipca 1969 r.

Regulamin premiowania pracowników zatrudnionym 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.

II. Tworzenie i podział funduszu premiowego

§ 2

1. Dla pracowników umysłowych Centrum Obliczeniowego tworzy się fundusz premiowy 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 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, 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 ustalane dodatkowe 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 premiowy w wysokości nie mniejszej niż 4% funduszu płac zasadniczych.

§ 4

1. Zadania kwartalne stanowią podstawę dla ustalenia cząstkowych zadań dla poszczególnych zakładów, działów, pracowni, zespołów i poszczególnych pracowników.
2. Dyrektor „Ekorno" na wniosek Kierownika RCO ustala w każdym kwartale wagę zadań cząstkowych składających się na rzeczowy plan usług. Każdemu zadaniu cząstkowemu przypisana jest tym samym określona ilość punktów. Łączna suma punktów za wszystkie zadania cząstkowe składające się na rzeczowy plan usł,ug 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 zadań nie zakończonych tego rodzaju odbiorem przeprowadza komisja powołana przez Dyrektora „Ekorno" na wniosek Kierownika RCO.

§ 5

1. Fundusz premiowy uruchamiany jest kwartalnie przez Dyrektora „Ekorno" pod warunkiem wykonaniap rzez 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 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.

§ 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 przeznacza się na premiowanie ważnych i wyjątkowo trudnych zadań zleconych Resortowemu Centurm Obliczeniowemu 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 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 uzależnia się od wykonania określonych przez Dyrektora „EKORNO" kwartalnych zadań związanych z organizacją danego ośrodka i szkoleniem pracowników.

2. Wysokość funduszu premiowego w okresei organizacyjnym ustalonym z zachowaniem postanowień punktu 1 (tj. nie dłużej niż 1 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.

PISMO PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 21. IX. 1962 r.

W związku z tym, że obowiązujące układy zbiorowe pracy przeważnie nie regulują sprawy wynagrodzenia pracowników za czas okresowych badań lekarskich — Komitet Pracy i Płac komunikuje co następuje:

1. Okresowe badania lekarskie powinny być przeprowadzane po godzinach pracy: za czas tych badań wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje.
2. Przeprowadzanie dla określonych grup pracowników lub dla pracowników zajmujących określone stanowiska — okresowych badań lekarskich w godzinach pracy powinno być stosowane tylko wyjątkowo) w szczególności, gdy chodzi o badania specjalistyczne, a w wyjątkowych przypadkach i inne): — za czas tych badań przysługuje pracownikowi wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania.

Powyższe zasady należy stosować we wszystkich jednostkach podległych Resortowi, chyba, że obowiązujący układ zbiorowy pracy lub przepisy poszczególne wyraźnie ustalają korzystniejszy dla pracowników sposób wynagradzania za czas okresowych badań lekarskich. Przyjęcie — w omawianym wyżej przypadku — stawki osobistego zaszeregowania uzasadnione jest tym, że większość obowiązujących układów zbiorowych pracy za czas niezawinionego przez pracownika postoju, a także za czas korzystania z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym — przyznaje pracownikowi wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

ZARZĄDZENIE NR 54

Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 3 grudnia 1965 r.

W sprawie: zaliczenia do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac w przedsiębiorstwach podległych Z.P.A.T.iG.

W wykonaniu postanowień Zarządzenia Nr 8 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9. II. 1965 r. oraz Zarządzenia Nr 116/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 października 1965 r. w celu ustalenia jednolitych kryteriów zaliczania do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac, ustalam 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 wykonywana 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 pkt. 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 i Zarządzenie Nr 116 MPL z dnia 30. X. 1965 r. ustalam następujący wykaz stanowisk pracy, zaliczonych do ruchu ciągłego w przedsiębiorstwach podległych Z.P.A.T.iG.

1. W okresie całego roku pracownicy siłowni i elektrowni przemysłowych produkujących energię dla potrzeb własnych i na zbyt.
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 C.O.
4. Prace przy renowacji wałów drukarskich metodą galwaniczną.

§ 3

Wykaz stanowisk pracy zaliczonych do ruchu ciągłego może być aktualizowany w miarę wprowadzania zmian w organizacji pracy, po uprzednim uzyskaniu zgody Zjednoczenia i MPL.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1. I. 1966 r.

PISMO PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁACY

z dnia 24 czerwca 1968 r.

W związku z zapytaniami w sprawie interpretacji postanowień 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) Komitet Pracy i Płac wyjaśnia, co następuje:

1. Przedsiębiorstwa (zakłady pracy) mogą stosować pracę w godzinach nadliczbowych w ramach ustalonego limitu tylko za zgodą właściwego zarządu okręgowego związku zawodowego, uzyskaną w trybie przewidzianym przepisami.
2. Postanowienia § 8 Uchwały Nr 20 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 roku dotyczą sposobu ustalania limitów godzin nadliczbowych i funduszu płac na wypłaty za te godziny — zwane dalej limitami — dla:
   1) robotników grupy przemysłowej określonej w części IV zeszytu metodologicznego „A" pod tytułem „podstawowe zasady metodologiczne przemysłu uspołecznionego" wprowadzone zarządzeniem Nr 131 Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 12 sierpnia 1965 r. w sprawie sprawozdawczości statystycznej Głównego Urzędu Statystycznego.
   2) robotników grupy wytwórczej, określonej w § 37 pkt 2 instrukcji w sprawie sprawozdawczości statystycznej uspołecznionych przedsiębiorstw budowlano-montażowych oraz samodzielnych oddziałów wykonawstwa inwestycyjnego na rok 1968 na formularzach oznaczonych symbolem „B".
3. Dla przedsiębiorstw (zakładów pracy) nowoutworzonych oraz innych. dla których nie można ustalić limitów w sposób określony w § 8 ust. 1-3 uchwały Nr 20 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 r. należy określać limity na podstawie analizy porównawczej z limitami ustalonymi dla przedsiębiorstw (zakładów pracy) o podobnym profilu produkcji, z uwzględnieniem stanu i struktury zatrudnienia danego przedsiębiorstwa (zakładu pracy).
4. Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) ustalają limity dla podległych przedsiębiorstw (zakładów pracy) w skali rocznej z tym. że limity te mogą być określone z rozbiciem na okresy, jakie przyjęto w przedsiębiorstwie (zakładzie pracy) dla celów premiowania pracowników umysłowych, nie dłuższe jednak niż kwartalne.
5. Limit funduszu płac na wypłaty za godziny nadliczbowe oblicza się przez przemnożenie limitu godzin nadliczbowych przez pełne wynagrodzenie godzinowe robotników, którzy zatrudniani są w czasie ponadnormatywnym.

6. Przez pełne wynagrodzenie, dla celów limitowania funduszu płac na wypłaty za godziny nadliczbowe, należy rozumieć zaliczane do osobowego funduszu płac:
   — płace akordowe (z progresją i nadwyżką akorodową),
   — płace za czas pracy (godzinowe, dniówkowe, miesięczne),
   — premie,
   — dopłaty za godziny nadliczbowe,
   — pozostałe dopłaty, jeżeli ich stosowanie ma związek z ilością przepracowanych godzin.
7. Zjednoczenia (jednostki równorzędne) obowiązane są do systematycznej kontroli wykonania ustalonych limitów w podległych przedsiębiorstwach (zakładach pracy), a przedsiębiorstwa (zakłady pracy) do rozliczania ustalonych limitów, a w rachunku narastającym od początku do końca roku obrachunkowego.
8. Podstawę rozliczeń stanowią ustalone limity oraz faktyczne wykonanie tych limitów za okres obrachunkowy. Rozliczenie limitów przedkłada jednostce nadrzędnej dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) równocześnie z wnioskiem o wypłatę premii dla pracowników umysłowych.
9. Przekroczenie limitów stanowi:
   1) przekroczenie ustalonego limitu godzin nadliczbowych z równoczesnym przekroczeniem ustalonego limitu funduszu płac na wypłaty na te godziny,
   2) przekroczenie ustalonego limitu funduszu płac na wypłaty za godziny nadliczbowe objęte limitem, także w przypadku nie przekroczenia limitu godzin nadliczbowych,
   3) przekroczenie ustalonego limitu godzin nadliczbowych także w przypadku nie przekroczenia ustalonego limitu funduszu płac.
10. Zjednoczenia (jednostki równorzędne) oraz przedsiębiorstwa (zakłady pracy), w których stwierdzono przekroczenie limitów, zobowiązane są do likwidacji tych przekroczeń najpóźniej do końca roku obrachunkowego.
11. W razie nie zlikwidowania przekroczenia limitów do końca roku obrachunkowego lub nie uzyskania zwiększenia limitów zgodnie z postanowieniami § 8 ust. 4 uchwały Nr 20 Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1968 roku, należy w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę godzinami nadliczbowymi stosować sankcje przewidziane przepisami.
12. Zasady zaliczania prac do ruchu ciągłego określa zarządzenie nr 8 Prezesa Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1965 r. w sprawie zaliczania do ruchu ciągłego niektórych prac w państwowych i spółdzielczych przedsiębiorstwach przemysłowych.

ZARZĄDZENIE NR 50/65

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 7 maja 1965 r.
W sprawie wprowadzania 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 ndia 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 Uchwaył 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 wg wymogów PHN i wysłanego do odbiorców — konsumentów,
   do 15,— zł — od każdej tony złomu stali i żeliwa niewsadowego,
   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 materiałowo-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 × 500 × 300 mm jak również od każdej tony żeliwa w klasach Z2, Z3, Z4a 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: D9A1, E13A1, E14A1, F13A1, F16A1, F12A1, F17A1, J7A1, L9A3, L16A3, M2A1.

§ 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 wysyłce 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 (str. mistrzów),
      — kierowników zmian (majstrów) mistrzów,
      — brygadzistów 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 majstrów (mistrzów) oraz ogólna liczba zatrudnionych nie przekracza 25 pracowników, a w których powstaje złom jako odpad produkcyjny.

2. Pracownicy wymienieni w pkt. 1a (powinni otrzymać nie mniej niż 80% ogólnej kwoty przyznanych nagród.
Pozostała część kwoty przypada do rozdziału dla pracowników wymienionych w pkt. 1b).
Powyższe nie dotyczy przedsiębiorstw, w których kwota przewidziana na nagrody w jednym kwartale nie jest wyższa od 1500 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, wymogom 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. Wypłata 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

Wypłata 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 oczyszczanie i ocenę wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i fosforo-brązowych skupywanych przez Centralę Handlową Przemysłu Wyrobów Metalowych.

§ 1

1. W przedsiębiorstwacsh wprowadza się nagrody za sortowanie, magazynowanie, załadunek, sprzedaż żelastwa użytkowego, oczyszczanie i ocenę wartości używanych 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 Wyrobów 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.

Z ogólnej kwoty przeznaczonych nagród powstającej z funduszów wymienionych w § 2 przeznaczyć należy:

1. co najmniej 80% na nagradzanie pracowników bezpośrednio 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 dostawy 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 ciążar 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 ułatwienią kontroli rozmiarów sprzedaży złomu oraz wypłaconych z tego tytułu kwot nagród należy zastosować rozwiązania ewidencyjne, umożliwiające ustalenie — w kwotach narastających — ilości i jakości sprzedanego złomu. wpływów ze sprzedaży oraz wypłaconych 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 odd nia 1 lipca 1964 r.
   Równocześnie tracą moc obowiązującą:
   a) ;ramowy regulamin nagradzania za zbiórkę i dostawy złomu metali z dnia 4 października 1963 r.,
   b) regulamin nagradzania pracowników w zakładach przetwórczych produkcyjnych i remontowych, zatrudnionych przy sortowaniu, magazynowaniu. załadunku, sprzedaży żelastwa użytkowego oraz oczyszczaniu i ocenie wartości używanych lin stalowych, sit stalowych i sit fosforowo-brązowych, skupywanych i zbywanych przez Centralę Handlową Przemysłu Wyrobów Metalowych z dnia 16 listopada 1963 r.

ZARZĄDZENIE NR 41/67
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 24 kwietnia 1967 r.

w sprawie wynagradzania rzeczników patentowych

Na podstawie zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 19 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 instytucjach naukowo-badawczych** i jednostkach organizacyjnych stosujących zasady wynagradzania określone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 1 3września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 43, poz. 226 i Nr 54, poz. 318):
   — rzecznicy patentowi kierujący zespołem rzeczników patentowych lub zatrudnieni na jednoosobowym stanowihku pracy rzecznika patentowego otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska głównego projektanta, głównego energetyka, głównego konstruktora, głównego mechanika,
   — rzecznicy patentowi zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenia określone dla stanowiska kierownika działu technicznego.

   Wynagrodzenie zasadnicze rzeczników patentowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych, o których wyżej mowa ustala się wewedług tabeli i stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego pracowników inżynieryjno-technicznych i innych równorzędnych. stanowiących załącznik nr 1 do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawe uposażena 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 pracowwników 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. 254):
   — 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 biur 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 zatrudnieni w zespole rzeczników patentowych otrzymują wynagrodzenie określone dla stanowiska starszego inspektora.
4. **W przedsiębiorstwach** (w centralnych laboratoriach) stosujących 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, gółwnego 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 płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych:
   — rzecznicy patentowi 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.

§ 3

W zjednoczeniach i przedsiębiorstwach, w których stosuje się system premiowania 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 zaliczeni zgodnie z niniejszym zarządzeniem.

§ 4

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.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

znak ZP2-121-11-842/68 z dnia 20 listopada 1968 r.
w sprawie: wynagradzania pracowników za czynności kancelaryjne przy zakładowej komisji rozjemczej.

W odpowiedzi na pismo z dnia 16 sierpnia 1968 r. znak EZR-147/67 w sprawie wynagradzania za czynności kancelaryjne przy zakładowej komisji rozjemczej Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Komitetem Pracy i Płac wyjaśnia:

1. Jeżeli przy czynnościach tych nie zatrudnia się pracownika na pełnym lub niepełnym etacie a wyznaczony pracownik wykonuje te czynności poza normalnymi godzinami pracy, to można go wynagradzać z bezosobowego funduszu płac. Uchwała Nr 235 RM z dnia 26 września 1967 r. (M. P. Nr 57, poz. 277) przewiduje, że z bezosobowego funduszu płac można pokrywać należności osób fizycznych z tytułu umów o dzieło lub umów zlecenia za wykonaniep rac m. in. o niewielkich rozmiarach dla wykonania których nie jest pdzewidziane zatrudnienie w planie zatrudnienia przedsiębiorstwa.
2. W tej sytuacji, kiedy praca ta występuje w niewielkich rozmiarach i wykonywana jest poza normalnymi godzinami pracy, można pracownika wynagradzać wg umowy zlecenia i określonej stawki za załatwienie jednej sprawy. Wysokość stawki za sprawę należy ustalić z wynagrodzenia referenta (poz. 31, zał. nr 1 protokołu nr 15/67) i wg zasad określonych w § 5 uchwały nr 235/67 RM.
3. Jeżeli w okresie roku przeciętny zarobek miesięczny pracownika z tego tytułu wyniesie 50% miesięcznego wynagrodzenia referenta, to należy zaniechać stosowania systemu umowy zlecenia i zatrudnić pracownika na niepełnym etacie do załatwiania tych spraw.
4. Istnieje jeszcze możliwość wynagradzania za wykonywanie tych czynności poza normalnymi godzinami pracy, a mianowicie przez ustalenie limitu godzin nadliczbowych, maksymalnie do 10 godzin miesięcznie (rocznie do 120).
   W tym przypadku godziny te należy opłacać z osobowego funduszu płac wg stawki osobistego zaszeregowania pracownika z 50% dopłatą.

WYJAŚNIENIE NR 7
Komitetu Pracy i Płac z dnia 7 listopada 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących te przedsiębiorstwa.

W związku z zapytaniami w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały Rady Ministrów:

— nr 130 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
— nr 131 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,
— nr 132 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 138, 139 i 140),

Komitet Pracy i Płac, 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), w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

I. Wyznaczanie zadań stanowiących podstawę lub warunek przyznawania premii pracownikom umysłowym

1. Zadania stanowiące podstawę lub warunek przyznawania premii wyznacza się poszczególnym komórkom organizacyjnym (grupom pracowników).
2. Nie wyznacza się zadań komórkom organizacyjnym zarządu przedsiębiorstwa na:
   — premie stanowiące pochodną od premii kierownictwa (70% poz. „A" części II funduszu premiowego, w przedsiębiorstwach przemysłowych),
   — premie, o których mowa w § 9 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.,
   — premie wypłacane pracownikom technicznym i ekonomicznym z funduszu „A" części II funduszu premiowego w zjednoczeniach.
3. a) zadania własne, których wykonanie stanowi warunek przyznania premii:
      — w przedsiębiorstwach przemysłowych z części stanowiącej 30% pozycji „A" części II funduszu premiowego,
      — w zjednoczeniach z funduszu „B" części II funduszu premiowego; ustala się również dla komórek organizacyjnych, a nie dla poszczególnych pracowników.

   Przykłady zadań zawarte w ust. 10 pkt 3 załącznika do uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

   b) zadań, o których mowa w pkt a) nie należy obejmować systemem punktowym wartościowania zadań.

   Stanowią one jedynie warunek przyznawania premii z tej czzści funduszu premiowego.

   Decyzję o wypłacie w całości lub w części premii podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od oceny stopnia wykonania warunków przez poszczególne komórki organizacyjne.

II. Podział funduszu premiowego dla poszczególnych komórek organizacyjnych (grupy pracowników)

1. Część II „A" i część III funduszu premiowego w przedsiębiorstwach przemysłowych, część „A" funduszu premiowego w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (z wyłączeniem funduszu przeznaczonego na premie pracowników administracyjnych) oraz część II funduszu premiowego w zjednoczeniach dzieli się w kwocie absolutnej pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne w oparciu o kryteria:
   — zatrudnienia,
   — płac zasadniczych,
   — zakresu i napięcia zadań wyznaczonych poszczególnym komórkom.
2. Jeżeli w okresie planowanym nastąpiło przesunięcie zadania z jednej do drugiej komórki organizacyjnej, dyrektor przedsiębiorstwa (zjednoczenia) zobowiązany jest przenieść w ślad za zadaniem odpowiednią część funduszu premiowego.
3. Przez udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym rozumie się udział w funduszu premiowym przydzielonym za wykonanie zadania zespołowego. Udział ten określa się w procentach funduszu premiowego przydzielonego danej komórce organizacyjnej (grupie pracowników).

III. Przyznawanie premii indywidualnych

1. Po rozliczeniu wykonania zadań danej komórki organizacyjnej, fundusz premiowy dzieli się pomiędzy poszczególnych pracowników tej komórki według ich udziału określonego w regulaminach premiowania.
   Premia indywidualna wyliczona na podstawie tego udziału może ulec:
   a) zmniejszeniu (lub może nie być przyznana) w zależności od oceny stopnia wypełniania obowiązków służbowych przez pracownika,
   b) zwiększeniu
      — gdy pracownikowi niezależnie od udziału w realizacji zadania zespołowego — przydzielono do indywidualnego wykonania zadania (np. z zakresu postępu technicznego),
      — w wypadku, gdy w związku ze zmniejszeniem (lub nieprzyznaniem premii niektórym pracownikom danej komórki organizacyjnej — zwiększone zostały zadania pozostałych pracowników oraz w wypadku, o którym mowa w ust. 3b.
2. Decyzja o zmniejszeniu lub pozbawieniu premii pracownika na skutek zaniedbania przez niego swoich obowiązków służbowycr, należy do dyrektora przedsiębiorstwa (w odniesieniu do pracowników zjednoczenia — do dyrektora zjednoczenia).
3. W wypadku, gdy w danej komórce organizacyjnej:
   a) nastąpiła rewizja stanu zatrudnienia (etatów), tj. liczba etatów uległa powiększeniu lub pomniejszeniu, o którym mowa w ust. 3 rozdziału II, ulega również rewizji,

b) ma miejsce w danym okresie niepełne zatrudnienie (niewykorzystanie etatów) funduszu premiowego przewidziany dla nieobsadzonych stanowisk dzieli się pomiędzy pozostałe stanowiska według propozycji bezpośredniego zwierzchnika (kierownika komórki organizacyjnej).

4. Premie przyznane pracownikom finansowo-księgowym za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) w przedsiębiorstwach przemysłowych, obciążają limity premii indywidualnych ustalone dla poszczególnych grup pracowników.
5. Limitów premii indywidualnych nie obciążają premie, o których mowa w § 13 uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

IV. Stosowanie narastającego sposobu rozliczania wykonania zadań w przemyśle

1. Narastający sposób rozliczania wykonania zadań może dotyczyć wyłącznie tych zadań, których wielkość ustalono w zasadzie dla okresu rocznego, a co najmniej dla dwóch kwartałów oraz zadań, których niewykonanie w jednym kwartale powinno być ze względów gospodarczych nadrobione w kwartale (kwartałach) następnym.
2. Zadaniem, które powinno być zawsze rozliczane w sposób narastający w skali rocznej jest zadanie z zakresu wyniku ekonomicznego (syntetycznego). Zasada ta obowiązuje również w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.
3. Nie należy rozliczać w sposób narastający wykonania zadań:
   — z zakresu produkcji określonych asortymentów i produkcji eksportowej (chyba, że dostawy nie są określone terminem i mogą być realizowane w ciągu całego roku),
   — dla których określony został termin wykonania.

V. Premiowanie pracowników finansowo-księgowych w przemyśle i budownictwie za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego

1. Premie, o których mowa:
   — w § 2 ust. 5 uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
   — w § 12 ust. 1 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,

   przysługują pracownikom finansowo-księgowym jedynie w wypadku, gdy roczne sprawozdanie finansowe zostało spozrądzone prawidłowo oraz złożone w terminie i w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami, a w szczególności przepisami zarządzenia Ministra Finan-

sów z dnia 7 listopada 1956 r. w sprawie terminów składania rocznych sprawozdań finansowych (Monitor Polski z 1956 r. nr 105, poz. 1212 i z 1958 r. nr 88, poz. 493).

Za prawidłowo sporządzone roczne sprawozdanie finansowe uważa się sprawozdaniez atwierdzone w trybie przewidzianym przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 5 stycznia 1960 r. w sprawie badania i zatwierdzania sprawozdań finansowych przedsiębiorstw państwowych i udziału przedstawicieli organów finansowych i banków w tych czynnościach (Monitor Polski nr 3, poz. 13), zatem premia bilansowa nie może być wypłacona przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego.

2. Warunkom, o których mowa w ust. 1, powinna odpowiadać pierwsza podstawowa wersja rocznego sprawozdania finansowego; stwierdzenie w tym sprawozdaniu usterek pociąga za sobą, w zależności od ich wagi, odpowiednie obniżenie funduszu a nawet całkowite pozbawienie premii z tego tytułu.

Decyzję w tej sprawie podejmuje się równocześnie z decyzją o zatwierdzeniu (lub niezatwierdzeniu) sprawozdania finansowego. Decyzja ta powinna mieć również wpływ na premie indywidualne pracowników innych komórek współdziałających przysporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego.

VI. Obliczanie stopnia wykonania wyniku ekonomicznego w przemyśle

Stopień wykonania wyniku ekonomicznego stanowiącego warunek przyznania premii dla członków kierownictwa, oblicza się z uwzględnieniem zakresu rzeczowego produkcji (układ asortymentowy przewidziany planem), lecz tylko w takiej mierze, w jakiej zakres ten przyjmuje się w danej branży (przedsiębiorstwie) do obliczenia funduszu zakładowego.

VII. Premiowanie pracowników służby magazynowej w przedsiębiorstwach przemysłowych

Pracownicy służby magazynowej w przedsiębiorstwach otrzymują premie z III części funduszu premiowego w oparciu o kryteria przewidziane dla pomocniczo-produkcyjnych komórek ruchu.

VIII. Premiowanie pracowników obsługi w zjednoczeniach

Z części III funduszu premiowego mogą otrzymywać premie uznaniowe wszyscy pracownicy obsługi, a więc także nie wymienieni w załączniku nr 1 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

WYJAŚNIENIE NR 6

Komitetu Pracy i Płac z dnia 19 lipca 1965 r. w sprawie awansowania i premiowania pracowników umysłowych.

W związku z zapytaniami w sprawie terminów awansowania pracowników oraz w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały Rady Ministrów:

— nr 130 z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 138),

— nr 133 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,

Komitet Pracy i Płac, na podstawie art. 3 pkt 9 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o utworzeniu Komitetu Pracy i Płac oraz zmianach właściwości w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, rent, zaopatrzeń i opieki społecznej (Dz. U. nr 20, poz. 119), w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych wyjaśnia, co następuje:

I. Terminy awansowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach na rozrachunku gospodarczym

1. Terminy awansowania pracowników zostały ustalone uchwałą nr 270 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r. w sprawie wykorzystywania rezerw funduszu płac i planowanego zatrudnienia w przedsiębiorstwach na rozrachunku gospodarczym (Monitor Polski Nr 62, poz. 266).

   Terminami tymi są miesiąc styczeń ze zmianą wynagrodzeń od dnia 1 stycznia lub miesiąc lipiec ze zmianą wynagrodzeń od dnia 1 sierpnia.

   Jeden z terminów, o których wyżej mowa, może być zastąpiony dniem ustalonym dla uświęcenia pracy w danej gałęzi, np. dzień górnika, hutnika, energetyka, chemika, ze zmianą wynagrodzeń od 1-go dnia następnego miesiąca.

   Terminy te nie dotyczą wypadku powołania pracownika na wyższe stanowisko.

2. Pracownik może awansować na tym samym stanowisku pracy nie częściej niż raz w roku kalendarzowym, chyba że przepisy szczegółowe stanowią inaczej.

   Ograniczenie to nie dotyczy wypadku, gdy w następstwie przeszeregowania danej jednostki organizacyjnej do wyższej tabeli płac, zachodzi konieczność przyznania pracownikowi wyższego wynagrodzenia zapewniającego minimum wynagrodzenia na danym stanowisku pracy.

3. Terminy. o których mowa w ust. 1 stosuje się również do przeszeregowania do wyższej tabeli płac przedsiębiorstw na rozrachunku gospodarczym oraz zjednoczeń (jednostek równorzędnych).

II. Premiowanie pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych

1. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI) utworzonych przy przedsiębiorstwach przemysłowych objętych uchwałą nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. premiowani są według zasad określonych dla tych przedsiębiorstw z możliwością zastosowania:
   — premiowania członków kierownictwa i pracowników zarządu SOWI jak członków kierownictwa i pracowników zarządu zakładów samodzielnych bilansujących, w trybie i według zasad określonych w § 10 uchwały nr 130 Rady Ministrów,
   — zadań stanowiących podstawę premiowania, określonych jak dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych.
2. Premie za wykonanie zadań z zakresu postępu technicznego przysługuje bezpośrednim wykonawcom konkretnych tematów, o których mowa w § 8 ust. 2 pkt 1 zarządzenia nr 62 Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z dnia 12 października 1964 r. w sprawie regulaminu nagradzania z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego oraz zasad premiowania za realizację prac w dziedzinie przygotowania i wprowadzenia nowej techniki — mogą na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa (zjednoczenia) nie podlegać potrąceniom za przekroczenia funduszu płac.
3. Postanowienia § 12 ust. 6 pkt 1 uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. o przekraczaniu limitów premii indywidualnych o wypłaty premii przysługujących za wykonanie zadań z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego — dotyczą wyłącznie bezpośrednich wykonawców, o których mowa w ust. 2; nie dotyczą one zatem pracowników odpowiedzialnych za nadzór i kontrolę nad wykonaniem tych prac.
4. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w strażach przemysłowych i w strażach przeciwpożarowych przedsiębiorstw przemysłowych premiowani są z poz. „B" części II funduszu premiowego.
5. Fundusz premiowy utworzony w trybie przewidzianym w § 7 uchwały nr 133 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r., jest funduszem będącym w dyspozycji dyrektora przedsiębiorstwa. Z tego funduszu nie mogą zatem być premiowani członkowie dyrekcji przedsiębiorstw (dyrektor, jego zastępcy i główny księgowy).

PISMO ZPATiG W ŁODZI

znak EZ-083-19/68 z dnia 4 listopada 1968 r.
w sprawie premiowania pracowników umysłowych

W związku z zapytaniami, czy pracownikom umysłowym objętym premiowaniem za rytmikę produkcji można w przypadku wykonania rytmiczności w 100% zmniejszyć potrącenia za ewentualne niewykonanie zadań podstawowych lub dodatkowych o 50% — Zjednoczenie w oparciu o pismo MPL znań: ZP-2-121-05-1058/68 wyjaśnia co następuje:

Prawo do zmniejszenia potrąceń o 50% za niewykonanie zadań premiowych mają tylko pracownicy dla których wyznaczono powszechny warunek w postaci **kooperacji** pod warunkiem wykonania tej kooperacji conajmniej w 100%.

Ponieważ w naszym przemyśle powszechnie obowiązującym warunkiem jest **rytmiczność** produkcji a nie kooperacja, zmniejszenie potrąceń o których wyżej mowa **nie może być stosowane.**

Jest to zresztą zgodne z obowiązującymi regulaminami premiowania pracowników umysłowych, w których nie przewiduje się tego rodzaju zmniejszeń potrąceń premii.

Fakt umieszczenia w pkcie 7 podpunkt 36 Wyjaśnień Nr 2 Komitetu Pracy i Płac z dnia 17 kwietnia 1967 r. (przesłanych przedsiębiorstwom przy piśmie naszym EZ-R-115-67 z 8 sierpnia 1967 r.) postanowień o zmniejszeniu potrąceń i o obliczeniu funduszu dodatkowego nie mogą stanowić o rozszerzającej interpretacji postanowień Uchwały Nr 380 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r.

WYTYCZNE NR 18

Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac
z dnia 5 maja 1969 r.

w sprawie określania zadań i waurnków premiowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Na podstawie § 4 uchwały nr 82/68 Rady Ministrów zd nia 15 marca 1968 r. w sprawie dalszej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz § 5 ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1960 r. w sprawie szczegółowego zakresu i trybu działania Komitetu Pracy i Płac oraz współpracy Komitetu z innymi organami administracji państwowej (Dz. U. Nr 23, poz. 133) — w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych — ustala się, co następuje:

§ 1

Wytyczne dotyczą zakładów pracy podległych i nadzorowanych przez Ministrów: Przemysłu Maszynowego, Przemysłu Ciężkiego, Przemysłu Che-

micznego, Przemysłu Lekkiego, Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Komunikacji, Górnictwa i Energetyki, Gospodarki Komunalnej, Rolnictwa, Przemysłu Spożywczego i Skupu, Żeglugi, Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, Handlu Wewnętrznego oraz przez prezydia wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 2

Przez pracowników, o których mowa w § 3 ust. 2 wymienionej na wstępie uchwały należy rozumieć pracowników, którym powierzono nadzór, kontrolę oraz wydawanie decyzji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności:

1) dyrektorów przedsiębiorstw, ich statutowych zastępców oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych;
2) kierowników wydziałów i oddziałów produkcyjnych i pomocniczych oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych;
3) starszych mistrzów i mistrzów oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach równorzędnych;
4) brygadzistów;
5) pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy na wszystkich szczeblach zarządzania.

§ 3

Przez przypadki, o których mowa w § 4 wymienionej we wstępie uchwały, w których należy stosować sankcje między innymi w postaci obniżenia lub pozbawienia pracowników premii — należy rozumieć w szczególności niżej wymienione przypadki odnoszące się do:

1. Dyrektorów przedsiębiorstw i ich etatowych zastępców oraz do pracowników na stanowiskach równorzędnych, jak również pracowników służby bhp;
   - — niedopilnowania określenia w rocznych i wieloletnich planach działalności zakładu zadań w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia środków finansowych i materiałowych niezbędnych do wykonania tych zadań, jak również w wypadku niedopilnowania realizacji tych zadań,
   - — zaniedbania obowiązków w zakresie badania kształtowania się wypadkowości przy pracy, chorób zawodowych i innych schorzeń wywołanych warunkami środowiska pracy, prowadzenia ich rejestracji oraz stosowania — w oparciu o wyniki tych badań — właściwych środków zapobiegawczych.
   - — zaniedbań na odcinku wyposażenia zakładu w urządzenia higieniczno-sanitarne,

— niezapewnienia odpowiedniego doboru pracowników na stanowiskach związanych z technicznym zapewnieniem bezpieczeństwa pracy i charakteryzujących się procesami technologicznymi i charakterem pracy o znacznym zagrożeniu bezpieczeństwa dla pracowników;
— niezapewnienia wewnętrznego nadzoru nad stanem bhp;
— niewykonania zarządzeń wydanych przez organy nadzoru nad ochroną pracy.

2. Kierowników wydziałów i oddziałów produkcyjnych, starszych mistrzów i mistrzów oraz pracowników na stanowiskach równorzędnych:
— niewykonania zadań wynikających z planu poprawy warunków bhp, w tym również z planem szkolenia załogi w zakresie bhp,
— zaniedbania o bowiązków w zakresie organizowania procesu pracy na stanowiskach pracy — zgodnie z zasadami i przepisami bhp,
— nieutrzymywania w należytym stanie pomieszczeń, urządzeń, maszyn, aparatów, pędni i przewodów,
— zaniedbania na odcinku zaopatrzenia pracowników w środki ochrony osobistej i sprzęt bhp,
— zaniedbania obowiązku prowadzenia wstępnego i bieżącego instruktażu pracowników w zakresie bhp ze szczególnym uwzględnieniem pracowników młodocianych,
— zaniedbania obowiązku wykonania zarządzeń powypadkowych.

3. Brygadzistów:
— zaniedbania na odcinku dopilnowania pracowników zatrudnionych w brygadzie w przestrzeganiu przepisów bhp,
— zaniedbania obowiązku zgłoszenia wypadku zaistniałego przy pracy,
— niezgodnego z przepisami bhp organizowania robót,
— niedopilnowania pracowników w zakresie przestrzegania przepisów bhp,
— nieutrzymywania w należytym stanie narzędzi pracy przez pracowników zatrudnionych w brygadzie.

4. Innych pracowników:
— zaniedbań i nieprzestrzegania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 4

Postanowienia § 2 i 3 mają zastosowanie również przy określaniu wysokości nagród przypadających za dany okres.

§ 5

W przypadku niewykonania przez przedsiębiorstwo zadań i warunków premiowych, a tym samym braku podstaw do uruchomienia funduszu premiowego — pracownicy służby bhp, którzy swoim działaniem przyczynili się do zapobieżenia wypadkom przy pracy, mogą otrzymać premię **w ramach skorygowanego funduszu płac przedsiębiorstwa.**

§ 6

Postanowienia wynikające z niniejszych wytycznych należy wprowadzić do obowiązujących regulaminów premiowania.

§ 7

Zaleca się centralnym związkom spółdzielczym stosowanie postanowień niniejszych wytycznych.

§ 8

Wytyczne wchodzą w życie z dniem podpisania.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO
znak ZP2-128-00-452/69 z dnia 24 lipca 1969 r.

w sprawie prawidłowego stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Przeprowadzone przez aparat kontrolno-rewizyjny Ministerstwa Finansów kontrole w 6 przedsiębiosrtwach zgrupowanych w Zjednoczeniach przemysłowych wykazały szereg nieprawidłowości na odcinku premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach.

Oo nieprawidłowości tych między innymi należy zaliczyć:

1. Niezgodne z obowiązującymi przepisami premiowanie pracowników służb inwestycyjnych.
2. Niedostateczne powiązanie zadań premiowych wyznaczanych służbie inwestycyjnej z zadaniami inwestycyjnymi.
3. Nieprecyzyjne formułowanie zadań premiowych, a w związku z tym niemożność jednoznacznego ustalenia zakresu i kompletności ich wykonania.
4. Nieprawidłowa ocena realizacji zadań i dopuszczenie do wypłat premii przy ich niepełnym lub nieterminowym wykonaniu.

Nieprawidłowości te powstały na skutek nie przestrzegania postanowień uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (jednolity tekst zamieszczony w M. P. Nr 21 z 13 kwietnia 1967 r., poz. 99), w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i wydanych wyjaśnień przez Komitet Pracy i Płac oraz przepisów wykonawczych w tej sprawie wydanych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego, a w szczególności:

— wyjaśnienia Nr 7 Komitetu Pracy i Płac z dnia 7 listopada 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych oraz w zjednoczeniach grupujących te przedsiębiorstwa,
— ustaleń podanych w piśmie Ministra Przemysłu Lekkiego z 30 grudnia 1964 r., w sprawie stosowania nowych zasad premiowania pracowników umysłowych,
— instrukcji Ministerstwa Przemysłu Lekkiego w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego,
— protokołu Nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r., w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej.

W związku z istniejącymi nieprawidłowościami na docinku premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych, Zjednoczenia winny zwrócić większą uwagę na konieczność wzmocnienia kontroli i nadzoru nad:

— prawidłowością ustalania zadań premiowych i warunków wypłaty premii,

— prawidłową ocenę stopnia wykonania zadań premiowych,
— prawidłowym uruchamianiem premii — zgodnie z ilością, jakością, i terminowością wykonywanych zadań

na bieżąco usuwać stwierdzone nieprawidłowości i uchybienia.

Z uwagi na powyższe, celem zabezpieczenia prawidłowej i terminowej realizacji zadań inwestycyjnych proszę Obywateli Dyrektorów o zobowiązanie dyrektorów przedsiębiorstw do:

a) premiowania służb inwestycyjnych z III części funduszu premiowego zgodnie z § 4 (ust. 1 pkt 3) protokołu Nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej,
b) precyzyjnego określania zadań premiowych dla służb inwestycyjnych obejmujących chronologiczny wykaz czynności, których terminowe i prawidłowe wykonanie decyduje o sprawnym przebiegu przygotowania i realizacji inwestycji jak np.:
   — przygotowanie inwestycji do wprowadzenia do planu (opracowanie założeń, ustalenie nadzoru, przygotowanie całości dokumentacji prawnej i technicznej, dokumentów bankowych, uzyskanie opinii Banku Inwestycyjnego itp.).
   — opracowanie dokumentacji planistycznych, zapewnienie wykonawstwa robót i dostaw maszyn i urządzeń,
   — zawarcie umów na wykonanie określonych robót i dostaw,
   — opracowanie i uzgodnienie harmonogramów realizacyjnych inwestycji,
   — opracowanie okresowej analizy realizacji zadań inwestycyjnych,
c) prowadzenie ewidencji zarówno planu jak i jego realizacji tak ustalonych czynności i w przypadkach niewykonania planu i nienależytego wywiązywania się komórek inwestycyjnych ze swoich obowiązków służbowych zastosowania odpowiednich sankcji premiowych.

UCHWAŁA NR 235 RADY MINISTRÓW
z dnia 26 września 1967 r.

w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych.

§ 1

1. Bezosobowy fundusz płac w przedsiębiorstwach państwowych przeznaczony jest na pokrycie należności osób fizycznych z tytułu umów o dzieło lub umów zlecenia, zwanego 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 dostarczanych 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 7000 zł,

2) z innymi osobami fizycznymi, przy czym łączan wartość umów z jednym wykonawcą nie może przekraczać 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 pracownikiem 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 2000 zł.

§ 4

1. Jeżeli wartość umowy przekracza 5000 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 którym 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 przesunięć na bezosobowy fundusz płac odpowiednich kwot z pozycji „pozostałe nakłady — usługi obce" planu kosztów własnych, jeżeli na wykonanie pracy ,która była zapalnowana 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 przepisy § 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 1 2stycznia 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 gospodarwoania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski Nr 11, poz. 35), zamiast przepisów uchwały nr 21 stosuje się odpowiednie 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 przedsiębiorstw (Monitor Polski Nr 6 3,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.

PISMO OKÓLNE NR 7/69

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 21 kwietnia 1969 r.

w sprawie gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych.

Przeprowadzone w ostatnim okresie przez organa kontrolno-rewizyjne MPL i ZPATiG. kontrole w przedmiocie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w nadzorowanych przedsiębiorstwach wykazały istniejące w dalszym ciągu poważne uchybienia i nieprawidłowości na tym odcinku.

Do najważniejszych z nich należą :

— nieprawidłowe sporządzanie umów zlecenia,
— dokonywanie wypłat bez uprzedniego stwierdzenia, że zlecone prace zostały wykonane zasadnie i zgodnie z umową,
— istnienie niedowładu organizacyjnego w wyniku czego następowały dwukrotne wypłaty za dany okres tym samym pracownikom, ekwiwalentu za pranie odzieży, jak również wypłaty osobom nieuprawnionym,
— nierealne planowanie wydatków na bezosobowy fundusz płac szczególnie w pozycji za- i wyładunki, co powodowało kilkakrotne przekraczanie planowanych na ten cel środków,
— nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia pisemnych zezwoleń jednostki nadrzędnej na zawieranie umów-zlecenia z pracownikami tej jednostki,
— brak właściwego udokumentowania i zasadności zawieranych umów za- i wyładunki, nie podawanie na protokołach odbioru numerów rozładowywanych i załadowywanych wagonów jak również rodzaju rozładowywanego materiału,
— stosowanie niewłaściwych wyższych od obowiązujących stawek za wyładune kwagonów,
— nieznajomość przepisów regulujących zasady gospodarki bezosobowym funduszem płac co powodowało dokonywanie wypłat w wysokości wyższej niż to wynikało z obowiązujących aktów normatywnych np. za zbiórkę makulatury i za konwojowanie środków pieniężnych,
— nieprzestrzeganie obowiązku opiniowania zawieranych umów przez radcę prawnego.

Dokonując analizy ustaleń w tym przedmiocie przez organa kontroli należy stwierdzić, że rpzyczyną zaistniałych nieprawidłowości było:

— niedostateczna kontrola i nadzór ze strony dyrekcji przedsiębiorstw oraz głównych księgowych nad gospodarką bezosobowym funduszem płac;
— nieznajomość obowiązujących aktów normatywnych z zakresu gospodarki tym funduszem;

— istniejący w szeregu przedsiębiorstw niedowład organizacyjny.

W związku z powyższym, celem zabezpieczenia prawidłowej gospodarki bezosobowym funduszem płac — poleca się, co następuje:

— przedsiębiorstwo opracowując na dany rok plan wydatków z bezosobowego funduszu płac obowiązane jest wyodrębnić analitycznie poszczególne pozycje wydatków, a w szczególności ekwiwalent za pranie i naprawę odzieży roboczej, za- i wyładunki, wynagrodzenie brygad racjonalizatorskich, zbiórkę makulatury itd. podając jednocześnie wysokość zapotrzebowanych w danej pozycji środków wyliczonych w oparciu o szczegółową kalkulację. Do planu przedsiębiorstwo obowiązane jest załączyć część opisową z uzasadnieniem konieczności podjęcia zaplanowanych prac;

— wszelkie umowy zlecenia należy zawierać po szczegółowej analizie ich zasadności i celowości, za pośrednictwem działu zatrudnienia i płac, który winien być koordynatorem całości poczynań w tym zakresie ze szczególnym uwzględnieniem zachowania wymogów formalnych wynikających z obowiązujących przepisów;

— przestrzegania zasady zawierania przez nadzorowane przedsiębiorstwa umów z pracownikami Zjednoczenia po uprzednim uzyskaniu pisemnego zezwolenia Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia z określeniem kwoty ,w granicach której umowa może być zawarta.

W świetle powyższych ustaleń oraz wskazań przypominam, że:

— odpowiedzialnymi w przedsiębiorstwie za gospodarkę bezosobowym funduszem płac są dyrektor oraz główny księgowy, których zobowiązuję by przy podejmowaniu decyzji odnośnie zawierania umów i dokonywania wypłat z bezosobowego funduszu płac zapewnione były wszelkie wymogi wynikające z Uchwały Nr 235 Rady Ministrów z dnia 26 września 1967 r., co pozwoli uniknąć nieprawidłowości, o których mowa wyżej.

Jednocześnie podkreśla się, że dalsze występowanie nieprawidłowości w tym przedmiocie nie będzie tolerowane, a w stosunku do pracowników naruszających dyscyplinę płac stosowane będą sankcje przewidziane w Uchwale Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

UCHWAŁA RADY MINISTRÓW NR 218/68
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.

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1

1. Wypłaty nagród i premii ze środków nie objętych planem funduszu płac mogą być dokonywane wyłącznie z tytułów wymienionych w załączniku Nr 1 do uchwały.

2. Niezależnie od tytułów nagród i premii wymienionych w załączniku Nr do uchwały utrzymuje się na okres przejściowy wypłaty nagród za terminowe wykonanie inwestycji priorytetowych.
   Okresem ich stosowania są terminy powołane w aktach prawnych lub decyzjach upoważniających do dokonywania wypłat tych nagród.
3. Stosowane dotychczas wypłaty nagród i premii z tytułów, nie wymienionych w ust. 1 i 2. ulegają likwidacji z dniem 1 stycznia 1969 r.

§ 2

Upoważnia się Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Finansów do zwiększenia, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, na wniosek właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych), planowanego funduszu płac na 1969 r., o kwoty:

1) wynikające z likwidowanych nagród i premii stałych (długookresowych) nie objętych planem funduszu płac, w wysokości wypłat dokonanych w 1967 r. (§ 1 ust. 3),
2) stanowiące równowartość wzrostu podatku od wynagrodzeń i składek na cele emerytalne w wyniku włączenia do planowanego funduszu płac środków, wypłacanych w formie nagród nie podlegających opodatkowaniu, odrębnie dla poszczególnych typów jednostek organizacyjnych i resortów, z podziałem na fundusz płac pracowników umysłowych i robotników.

§ 3

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i prezydia wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) dokonają podziału pomiędzy zjednoczenia (jednostki bezpośrednio podległe), a dyrektorzy zjednoczeń podziału pomiędzy przedsiębiorstwa — funduszu, o którym mowa w § 2.

§ 4

Wprowadzenie nowego tytułu nagrody lub premii płatnej ze środków nie objętych planem funduszu płac, mającej charakter stały (długookresowy), może nastąpić jedynie w drodze uchwały Rady Ministrów lub uchwały Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów, a nagród i Premii jednorazowych lub krótkookresowych decyzją Prezesa Rady Ministrów.

§ 5

1. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac, zapewni zaktualizowanie, w terminie do dnia 31 grudnia 1968 r., rejestracji nagród i premii nie objętych planem funduszu płac.
2. Rejestracją nagród i premii nie objętych planem funduszu płac, polega na:

— aktualizacji podstawy prawnej stosowania wypłat nagród (premii) i źródła finansowania wypłat,
— uzgodnieniu regulaminów nagradzania (premiowania) z poszczególnych tytułów nagród i premii,
— wpisaniu do rejestru z równoczesnym określeniem, czy dany tytuł nagrody (premii) jest objęty funduszem płac,
— powiadomieniu banku finansującego o dopełniniu obowiązku rejestracji.

§ 6

Minister Finansów wyda instrukcję dla banków finansujących wszystkie jednostki organizacyjne gospodarki uspołecznionej, zapewniającą dokonywanie wypłat nagród i premii ze środków poza planem funduszu płac i nie objętych funduszem płac tylko z tytułów, zarejestrowanych przez Komitet Pracy i Płac.

§ 7

Postanowienia § 1 ust. 3 i § 5 nie mają zastosowania do:
— nagród za działalność podstawową, wynikających ze stosowanych zasad wynagrodzenia pracowników,
— nagród z funduszu zakładowego i z funduszów o podobnym charakterze,
— nagród za racjonalizację i wynalazczość,
— nagród za współzawodnictwo pracy,
— nagród państwowych,
— nagród konkursowych,
— nagród jubileuszowych,
— specjalnych wynagrodzeń o charakterze wynagrodzeń prowizyjnych,
— nagród, premii i wynagrodzeń określonych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

§ 8

1. Wypłaty nagród i premii zarejestrowanych przez Komitet Pracy i Płac mogą być dokonywane jedynie przez listy płac, na podstawie regulaminów nagradzania (premiowania), o których mowa w § 5 ust. 2.
2. Regulaminami nagradzania (premiowania) ze środków nie objętych planem funduszu płac mogą być objęci bezpośredni wykonawcy oraz pracownicy nadzorujący (kontrolujący) bezpośrednio tych wykonawców.
3. Postanowienia ust. 2 nie mają zastosowania do nagród i premii, dla których ustalony został odrębny zakres osób objętych nagradzaniem (premiowaniem) — w przepisach wprowadzających dodatkowo nagradzanie (premiowanie) — do czasu wprowadzenia zmiany obowiązujących zasad wynagradzania pracowników uprawnionych do pobierania nagrody (premii).

§ 9

Tryb postępowania w związku z likwidacją i zmianą niektórych tytułów nagród i premii zawarty jest w wytycznych, stanowiących załącznik Nr 2 do uchwały.

§ 10

1. Ustala się górną łączną granicę obejmującą wszystkie indywidualne nagrody i premie patnłe w skali roku pracownikom ze środków nie objętych planem funduszu płac w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
2. Postanowienia ust. 1 nie mają zastosowania do:
   — nagród i wynagrodzeń nie podlegających rejestracji, o których mowa w § 7,
   — wypłat z funduszu nagród i zapomóg,
   — nagród z funduszu postępu technicznego-ekonomicznego,
   — nagród i premii, w stosunku do których ustalone zostały odrębne limity wypłat indywidualnych w przepisach wprowadzających dodatkowe nagradzanie (premiowanie).

§ 11

W przypadku stwierdzenia dokonania wypłat nagród lub premii z naruszeniem obowiązujących przepisów, należy pozbawić pełnej premii za najbliższy okres obrachunkowy pracownika podejmującego decyzję wypłaty oraz pracowników odpowiedzialnych za przestrzeganie obowiązujących w tym zakresie przepisów, o ile nie zgłosili, że decyzja jest sprzeczna z obowiązującymi przepisami.

§ 12

1. Tworzy się w budżetach ministerstw i urzędów centralnych oraz w budżetach wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) fundusz ministrów (kierowników urzędów centralnych) i przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) z przeznaczeniem na nagrody i zapomogi dla pracowników podległych lub nadzorowanych jednostek organizacyjnych oraz na zapomogi dla pracowników ministerstw, urzędów centralnych i prezydiów rad narodowych.
2. Nagrody mogą być przyznawane pracownikom podległych lub nadzorowanych jednostek organizacyjnych za osiągnięcia uznane przez dysponentów funduszu za szczególnie ważne dla gospodarki narodowej.
3. Zapomogi mogą być przyznawane:
   1) pracownikom, którzy ulegli ciężkim wypadkom przy pracy:
   2) członkom rodzin pozostających po pracownikach, którzy ulegli wypadkom śmiertelnym,
   3) pracownikom dotkniętym ciężkimi wypadkami losowymi.

4. Wysokość nagród indywidualnych nie może przekroczyć 5 000 zł w skali roku. Wysokość zapomogi ustala każdorazowo właściwy minister, kierownik urzędu centralnego lub przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).
5. Wypłaty nagród i zapomóg mogą być dokonywane w ramach kwot, zaplanowanych na ten cel w budżetach ministerstw i urzędów centralnych lub w budżetach wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw), odrębnie na zapomogi dla pracowników tych instytucji i na nagrody i zapomogi dla pracowników podległych lub nadzorowanych jednostek organizacyjnych.
   Zaplanowany na dany rok fundusz na nagrody i zapomogi nie może być zwiększony, jak również nie mogą być dokonywane zmiany w wysokościach kwot przeznaczonych na zapomogi dla pracowników administracji centralnej i terenowej i na nagrody i zapomogi dla pracowników podległych lub nadzorowanych jednostek organizacyjnych.

§ 13

1. W przedsiębiorstwach gospodarki uspołecznionej może być tworzony w ramach planowanego osobowego funduszu płac, fundusz premiowy w wysokości do 0,2% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na premie dla pracowników umysłowych i robotników za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.
2. Funduszem premiowym, o którym mowa w ust. 1, dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.
3. Za osiągnięcia, o których mowa w ust. 1, uważa się osiągnięcia z zakresu wydajności pracy, jakości wykonywanej pracy oraz inne o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstwa.
4. Premie indywidualne nie mogą przekraczać w skali rocznej miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.
5. Nie wypłacone w danym roku kwoty funduszu premiowego mogą być wykorzystane w latach następnych.

§ 14

Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie zasad, zawartych w uchwale, w spółdzielczych jednostkach gospodarczych.

§ 15

Tracą moc dotychczasowe przepisy w zakresie unormowanym uchwałą. W szczególności traci moc uchwała 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.

§ 16

Uchwała wchodzi w życie z dniem podpisania.

Załącznik Nr 1
do uchwały Nr 218/68
Rady Ministrów
z dnia 11 lipca 1968 r.

WYKAZ NAGRÓD I PREMII

płatnych poza planem funduszu płac lub ze środków nie objętych funduszem płac

1. Nagrody z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.
2. Fundusz na nagrody i zapomogi.
3. Nagrody za efektywność eksportu.
4. Nagrody z funduszu aktywizacji eksportu.
5. Nagrody dla zakładów specjalizujących się w eksporcie.
6. Nagrody za terminową i oszczędną realizację oraz przyspieszanie realizacji budownictwa eksportowego.
7. Premia za oszczędność paliw stałych.
8. Premia za racjonalne i oszczędne użytkowanie energii elektrycznej.
9. Nagrody za zbiórkę i dostawy złomu metali.
10. Premia za oszczędność ogumienia.
11. Premia za oszczędność paliw płynnych.
12. Premia za uzyskane oszczędności papieru.
13. Nagrody za zbieranie, sortowanie, przechowywanie i przekazywanie odpadów złomu szkła organicznego.
14. Premia za oszczędne zużycie skór i innych materiałów oraz zbiórkę szczeciny w przemyśle skórzanym.
15. Premia za poprawę wydajności i jakości włókien w przemyśle lniarskim.
16. Premia za pozyskanie drewna rezonansowego.
17. Premia za marszrutyzację przewozów ładunków kolejami normalnotorowymi.
18. Nagrody za sprawne przeprowadzenie przewozów jesiennych.
19. Nagrody za wykrycie pękniętych szyn na torach PKP.
20. Premia za wykorzystanie próżnych przebiegów samochodów ciężarowych.
21. Nagrody dla inspektorów gospodarki samochodowej.
22. Premia za dowiercenie złoża ropy lub gazu o wartości przemysłowej.
23. Dyrektorski fundusz nagród w górnictwie.
24. Premia z funduszu aktywizacji wydajności pracy w kopalniach węgla kamiennego.
25. Nagrody za osiągnięcia w dziedzinie BHP w górnictwie.
26. Premia za eksploatację i przewóz piasku w okresie zimy.
27. Nagrody za znalezienie materiałów wybuchowych w węglu i złomie.
28. Nagrody za produkcję wyrobów oznaczonych znakiem jakości.
29. Nagrody z funduszu premiowego dla popierania rozwoju trzody chlewnej.

30. Nagrody za osiągnięcia w zakresie produkcji zwierzęcej.
31. Nagrody za osiągnięcia związane z rozwojem ochrony roślin przed chorobami i szkodnikami.
32. Premia dla autorów i hodowców odmian roślin.
33. Premia za wykonanie produkcji nasion zboża i sadzeniaków ziemniaka na wymianę.
34. Nagrody za wykonanie planu obowiązkowych dostaw zbóż, ziemniaków i zwierząt rzeźnych.
35. Nagrody za zwalczanie pryszczycy.
36. Premia za zmniejszenie ubytków wagowych żywca.
37. Nagrody za tępienie szkodników łowieckich.
38. Nagrody za udział w organizowaniu polowań dewizowych.
39. Premia dla dzierżawców ogierów państwowych.
40. Nagrody za schwytanie kłusowników i wykrycie kradzieży ryb.
41. Nagrody dla obserwatorów — korespondentów łąkarskich.
42. Nagrody dla korespondentów rolnych.
43. Nagrody za spis rolny.
44. Nagrody dla rzeczoznawców powiatowych Państwowej Inspekcji Plonów.
45. Premia dla rodzin prowadzących książeczki budżetów rodzinnych.
46. Nagrody za udział w akcji rozwoju krwiodawstwa.
47. Nagrody dla szczególnie wyróżniających się pracowników zakładów pomocy społecznej.
48. Nagrody dla szczególnie wyróżniających się w pracy terenowych opiekunów społecznych.
49. Nagrody w zakładach i ośrodkach szkolenia zawodowego inwalidów.
50. Nagrody dla wyróżniających się w pracy aktywistów społecznych.
51. Nagrody dla działaczy kulturalno-oświatowych za upowszechnienie kultury.
52. Nagrody za osiągnięcie w rozwoju kultury fizycznej i turystyki.
53. Specjalny fundusz nagród pracowników totalizatora sportowego.
54. Nagrody za przyczynianie się do realizacji zadań finansowych w zakresie zobowiązań pieniężnych wsi.
55. Nagrody za osiągnięcia w zwalczaniu przestępczości finansowej.
56. Nagrody za przyczynienie się do wykrycia występków skarbowych.
57. Nagrody dla rewidentów za wykrycie przestępstw gospodarczych.
58. Nagrody z funduszu prewencyjnego za osiągnięcia na odcinku zapobiegania i zwalczania klęsk i wypadków losowych.
59. Nagrody za ratownictwo morskie.
60. Nagrody za akcję przeciwpowodziową.
61. Nagrody za udział w akcjach przeciwsztormowych i przeciwlodowych.
62. Nagrody dla członków Komitetów Branżowych d/s Międzynarodowych Targów Poznańskich.
63. Nagrody dla pracowników terenowych komisji planowania gospodarczego.

64. Dodatkowe wynagrodzenie dla radców prawnych z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym.
65. Premia z tytułu ujawnienia niewłaściwej jakości towarów.
66. Premia z funduszu przeceny i ryzyka handlowego za sprzedaż towarów nadwyżkowych.
67. Premia za dbałość o towary.
68. Nagrody za spis kadrowy termin ważności — 31. XII. 1969 r.
69. Nagrody za realizację doraźnego programu zwiększenia produkcji materiałów ściennych oraz kruszyw lekkich w latach 1967—1969.
70. Premia dla strzałowych w kopalniach węgla kamiennego za zwiększenie grubych sortymentów węgla; termin ważności — do czasu zmiany zasad wynagradzania.

Załącznik Nr 2
do uchwały Nr 218/68
Rady Ministrów
z dnia 11 lipca 1968 r.

WYTYCZNE

w zakresie trybu postępowania w związku z likwidacją niektórych tytułów nagród i premii wypłacanych ze środków nie objętych funduszem płac oraz w zakresie nagradzania (premiowania) z tytułów nagród i premii utrzymywanych do dalszego stosowania

Zobowiązuje się:

1. Ministra Przemysłu Spożywczego i Skupu do włączenia do systemu premiowania za działalność podstawową zadań, opłacanych dotychczas ze środków nie objętych planem funduszu płac w formie:
   — premii za zmniejszenie stłuczek butelek w przemyśle spirytusowym,
   — premii za jakość słodu.
2. Ministra Komunikacji do wprowadzenia, w miejsce nagród za wybieranie i załadunek oraz organizowanie zbiórki i dostaw leszu dymnicowego, dodatkowego wynagrodzenia w oparciu o przepisy uchwały Nr 62 Rady Ministrów z dnia 24 marca 1965 r. w sprawie zasad gospodarowania surowcami wtórnymi (Mon. Pol. Nr 19, poz. 81).
3. Ministra Gospodarki Komunalnej do włączenia do systemu premiowania za działalność podstawową nagród za wykonywanie zastępstwa inwestycyjnego i zleconego nadzoru inwestycyjnego oraz opracowania zasad premiowania palaczy centralnego ogrzewania, przy uzależnieniu wypłat premii od dotrzymania wyznaczonych parametrów ogrzewania,
4. Ministra Rolnictwa do:
   1) wprowadzenia, w miejsce stosowanych dotychczas premii za odzysk sznura sizalowego, dodatkowego wynagrodzenia za zbiórkę surowców wtórnych w oparciu o postanowienia uchwały Nr 62 Rady Mi-

nistrów z dnia 25 marca 1965 r. w sprawie zasad gospodarowania surowcami wtórnymi (Mon. Pol. Nr 19, poz. 81).

2) opracowania wspólnie z Ministrem Przemysłu Spożywczego i Skupu projektu uchwały Rady Ministrów w sprawie nagradzania za osiągnięcia związane z rozwojem ochrony roślin przed szkodnikami i chorobami, przy założeniu:
   a) likwidacji stosowanych dotychczas nagród:
      — za osiągnięcia związane z rozwojem ochrony roślin,
      — za ochronę plantacji tytoniu i buraków cukrowych,
   b) likwidacji nagradzania pracowników przedsiębiorstw przemysłowych produkujących środki ochrony roślin.

5. Ministra Finansów do:
   1. połączenia stosowanych dotychczas jako odrębne tytuły:
      — nagród za przyczynienie się do realizacji podatku gruntowego,
      — nagród za poprawę wyników inkasa należności podatkowych,
   2. likwidacji nagradzania za osiągnięcia w rozwoju wkładów oszczędnościowych oraz do opracowania i wprowadzenia pracowników placówek zastępczych PKO (opiekunów SKO) za wykonywanie dodatkowych prac i zasad przyznawania nagród rzeczowych:
6. Ministra Górnictwa i Energetyki do:
   1. włączenia do systemu premiowania za działalność podstawową zainteresowanych pracowników umysłowych i robotników zadań, opłacanych dotychczas ze środków nie objętych planem funduszu płac w formie:
      — premii za obniżenie jednostkowego zużycia węgla umownego za produkcję netto,
      — premii za skrócenie kalendarzowego czasu postoju urządzeń w remoncie oraz skrócenie czasu wykonywania inwestycji,
      — premii za terminowe oddanie obiektów do użytku w przedsiębiorstwach nie objętych uchwałą Nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Mon. Pol. Nr 32, poz. 139).
   2. Zmiany wynagrodzenia za wykrycie nielegalnego poboru energii elektrycznej lub gazu na wynagrodzenie prowizyjne,
   3. wprowadzenia, w miejsce stosowanych dotychczas nagród za zbiórkę zużytych pochłaniaczy c.o., dodatkowego wynagrodzenia za zbiórkę i odsprzedaż surowców wtórnych w oparciu o postanowienia uchwały Nr 62 Rady Ministrów z dnia 24 marca 1965 r. w sprawie zasad gospodarowania surowcami wtórnymi (Mon. Pol. Nr 19, poz. 81).
7. Ministra Handlu Wewnętrznego do:
   1. przekształcenia na wynagrodzenia prowizyjne:
      — wynagrodzenia za skup i odsprzedaż opakowań,
      — premii za dostawę mleka, pieczywa i napojów mlecznych,
      — premii za przerzuty towarów i skup artykułów rolnych,

2. przekształcenia na dodatkowe wynagrodzenie:
   — premii za skup przemysłowych surowców wtórnych,
   — nagród za skup srebra,
   w oparciu o postanowienia uchwały Nr 62 Rady Ministrów z dnia 24 marca 1965 r. w sprawie zasad gospodarowania surowcami wtórnymi (Mon. Pol. Nr 19, poz. 81).

8. Przewodniczącego Głównego Komitetu Kultury Fizycznej i Turystyki do rewizji nagradzania ze specjalnego funduszu nagród pracowników totalizatora sportowego, przy założeniu:
   — obniżenia współczynnika odpisów na fundusz nagród do 0,1% wygospodarowanego zysku,
   — wprowadzenia indywidualnych limitów nagród w skali roku do wysokości 25% uposażenia zasadniczego,
   — przeznaczenia kwoty, wynikającej ze zmiany współczynnika odpisów, na przeszeregowanie pracowników.

ZARZĄDZENIE NR 5/68

Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 15 stycznia 1968 r.

w sprawie: zakazu zatrudniania pracowników umysłowych na etatach fizycznych.

Zjawisko zatrudniania pracowników umysłowych na etatach fizycznych było wielokrotnie notowane przez Najwyższą Izbę Kontroli oraz Inspektorat Kontroli MPL jako nieprawidłowość występująca w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego. Wywoływało to konflikty lokalne i środowiskowe oraz powodowało zaciemnianie rzeczywistego stanu struktury zatrudnienia, zaniżanie wydajności pracy robotników oraz wypaczanie danych statystycznych.

W okresie przygotowywania regulacji płac dla robotników i mistrzów zjawisko to wystąpiło ze szczególną ostrością.

W związku z powyższym — pismem z dnia 20 maja 1967 r. znak ZP3-023, 41-67 zobowiązano Zjednoczenia i przedsiębiorstwa do przesunięcia pracowników fizycznych a wykonujących faktycznie czynności pracowników umysłowych do grupy pracowników umysłowych. Przesunięcia te zostały dokonane w II półroczu 1967 r. W ten sposób nieprawidłowości w zaszeregowaniu pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego zostały definitywnie zlikwidowane.

Z posiadanych materiałów statystycznych wynika, że stan zatrudnienia pracowników umysłowych na dzień 31 grudnia 1967 r. wykazuje poważny przyrost w stosunku do pierwotnych propozycji zjednoczeń i przedsiębiorstw. W niektórych przedsiębiorstwach udział pracowników umysłowych ukształtował się niewspółmiernie wysoko. Dlatego też działalność

przedsiębiorstw na tym odcinku powinna być poddana wnikliwej analizie pod kątem sprawdzenia kwalifikacji pracowników umysłowych, ich przydatności i stanu liczebnego oraz ustalenia programu zmniejszenia stanu osobowego tych pracowników.

W związku z powyższym — w celu poprawienia struktury zatrudnienia oraz ustalenia istotnych potrzeb w zakresie stanu osobowego pracowników umysłowych — zarządza się, co następuje:

§ 1

Dyrektorzy zjednoczeń dopilnują bezwzględnego przestrzegania zakazu zatrudniania pracowników umysłowych na etatach fizycznych, a w stosunku do winnych naruszania powyższego przepisu zastosują sankcje dyscyplinarno-służbowe pozbawiając za to w pierwszej kolejności premii kierownictwa przedsiębiorstw i pracowników odpowiedzialnych za ten odcinek pracy.

§ 2

1. Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń i przedsiębiorstw do poddania wnikliwej analizie aktualnej struktury zatrudnienia oraz skontrolowania czynności wykonywanych przez pracowników umysłowych. Przy analizie tej należy wykorzystać wyniki pracy komisji zakładowej d/s usprawnienia produkcji, powołanych w związku z realizacją uchwał VII Plenum KC PZPR.
2. Analiza, o której mowa w pkt 1, powinna być przeprowadzona pod kątem uproszczenia struktury organizacyjnej przedsiębiorstw poprzez likwidację nadmiernego funkcjonalizmu, a w szczególności w kierunku:
   — uproszczenia obiegu dokumentacji,
   — zlikwidowania zbędnej sprawozdawczości
   — zbadania możliwości łączenia małych komórek organizacyjnych,
   — mechanizowania prac obliczeniowych,
   — systematycznego podnoszenia kwalifikacji pracowników, co pozwoliłoby na zmniejszenie liczby etatów pracowników umysłowych.

§ 3

W wyniku przeprowadzenia usprawnień organizacyjnych, dyrektorzy przedsiębiorstw zmniejszą stan zatrudnienia pracowników umysłowych i zwiększą o te etaty grupę pracowników bezpośrednio produkcyjnych.

§ 4

Oszczędności funduszu płac powstałe z tytułu zmniejszenia etatów pracowników umysłowych, o którym mowa w § 3, pozostają do dyspozycji danego przedsiębiorstwa na ewentualne zwiększenie poziomu płac.

§ 5

Oszczędności funduszu płac mogą być zużyte na:
— zwiększenie płac zasadniczych pracowników umysłowych w ramach zaszeregowań widełkowych przewidzianych dla danego stanowiska w obowiązującej tabeli płac.
— zwiększenie funduszu premiowego pracowników umysłowych dla grupy II-ej i III-ej.
— zwiększenie osobowego funduszu płac pracowników fizycznych.

§ 6

1. O kierunku podziału wygospodarowanych środków osobowego funduszu płac i rozdziale kwot na poszczególne komórki organizacyjne decyduje dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Należy dążyć, aby w wygospodarowanych oszczędnościach przede wszystkim uwzględnić te komórki organizacyjne, które miały istotny udział w wygospodarowaniu oszczędności funduszu płac.

§ 7

Zobowiązuje się Inspektorat Kontroli MPL i komórki kontroli zjednoczeń do włączenia do tematyki planów kontroli zagadnień prawidłowości zaszeregowań pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach. W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów zawartych w § 1 pkt 1 niniejszego zarządzenia — wnioski pokontrolne powinny zawierać również zalecenia w zakresie wyciągnięcia konsekwencji służbowych w stosunku do pracowników odpowiedzialnych za ten odcinek pracy.

§ 8

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

PISMO OKÓLNE NR 10/57

Departamentu Zatrudnienia i Płac
z dnia 5 października 1957 r.

w sprawie ryczałtu opałowego dla pracowników zatrudnionych na niepełnych etatach.

W związku z Zarządzeniem Nr 140/57 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 czerwca br. w sprawie zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy — Departament Zatrudnienia i Płac MPL wyjaśnia, że pracownikom zatrudnionym na półetatach (50% ustawowego czasu pracy) należy wypłacać 50% ryczałtu opałowego przysługującego pracownikom danego zakładu pracy.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ VII

Instrukcje do Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Lekkiego

1. Instrukcja Nr 1 5
2. Instrukcja Nr 2 8
3. Instrukcja Nr 3 9
4. Instrukcja Nr 4 10
5. Instrukcja Nr 5 12
6. Instrukcja Nr 6 14
7. Instrukcja Nr 7 17
8. Instrukcja Nr 9 18
9. Instrukcja Nr 10 20
10. Instrukcja Nr 11 21
11. Instrukcja Nr 12 22

CZĘŚĆ VIII

Protokoły oraz Przepisy Uzupełniające mające zastosowanie w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych

1. Regulamin premiowania maszynistek 27
2. Protokół Nr 13 z dnia 3 sierpnia 1959 r. w sprawie wynagradzania za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych 36
3. Protokół Nr 18 z dnia 12 października 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w uspołecznionych zakładach pracy 37
4. Zarządzenie Nr 235 MPL z dnia 5 października 1959 r. w sprawie organizacji szkolenia zawodowego i zasad wynagradzania pracowników szkolących 41
5. Zarządzenie Nr 155 MPL z dnia 20 października 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących 47

6. Zarządzenie Nr 24 MPL z dnia 16 lutego 1959 r. w sprawie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, wstępnego stażu pracy i zatrudnienia młodocianych 54
7. Zarządzenie Nr 107 MPL z dnia 28 września 1965 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół wyższych 70
8. Zarządzenie Nr 40 MPL z dnia 25 marca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania uczniów młodocianych i pełnoletnich w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy 81
9. Wyjaśnienie Nr 1 Komitetu Pracy i Płac z dnia 27 lutego 1969 r. w sprawie rozwiązywania umów o pracę na czas określony, zawieranych z absolwentami na podstawie ustawy z dnia 25 lutego 1964 r. o zatrudnianiu absolwentów szkół wyższych . . . 85
10. 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 . . 86
11. Protokół Nr 23 z dnia 14 lipca 1960 r. w sprawie zmian art. 41 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. 87
12. Protokół Nr 37 z dnia 3 listopada 1961 r. w sprawie zmiany art. 32 Zbiorowego Układu Pracy 87
13. Protokół Nr 57 z dnia 27 czerwca 1964 r. dotyczy zasad wynagradzania pracowników wykonujących obsługę prawną 90
14. Protokół Nr 70 z dnia 14 czerwca 1965 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników w stołówkach prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy 96
15. Protokół Nr 75 z dnia 29 czerwca 1966 r. dotyczy czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w transporcie niezorganizowanym 101
16. Protokół Nr 76 z dnia 15 października 1966 r. w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych . . 107
17. Zarządzenie Nr 91 MPL z dnia 15 października 1966 r. w sprawie premiowania i nagradzania pracowników za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej 107
18. Zarządzenie Nr 60 Dyrektora ZPATiG z dnia 5 grudnia 1966 r. w sprawie premiowania i nagradzania pracowików za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędność zużywania paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej 117
19. Protokół Nr 77 z dnia 10 października 1966 r.w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników 129
20. Zarządzenie Nr 85 MPL z dnia 30 sierpnia 1966 r., w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników 129
21. Zarządzenie Nr 101 MPL z dnia 14 listopada 1966 r. w sprawie

podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników 132
22. Zarządzenie Nr 91 MPL z dnia 28 września 1967 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego 133
23. Protokół Nr 17 z dnia 28 września 1967 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego 135
24. Uzupełnienie Nr 7 z dnia 15 lutego 1969 r. do protokołu Nr 17 z dnia 28 września 1967 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego 158
25. Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 8 sierpnia 1968 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy kierowców prowadzących autobusy używane do przewozu wycieczek 159
26. Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac z dnia 20 kwietnia 1968 r. w sprawie wynagradzania pracowników transportu samochodowego 161
27. Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac z dnia 27 marca 1969 r. w sprawie wyjaśnienia niektórych przepisów w zakresie wynagradzania kierowców pojazdów samochodowych 164
28. Protokół Nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej (patrz tekst Część VI) 165
29. Protokół Nr 22 z dnia 16 kwietnia 1968 r. w sprawie wynagradzania i zatrudniania oficerów, podoficerów i szeregowych Korpusu Technicznego Pożarnictwa 165
30. Zarządzenie nr 50 MPL z dn. 11. IV. 1968 r. w sprawie ustalenia stanowisk, kwilifikacji i uposażenia oficerów, podoficerów i szeregowców KTP 175
31. Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac znak: ZP-2-10--00-156/68 z dnia 3 czerwca 1968 r. w sprawie premiowania KTP 177
32. Pismo Komitetu Pracy i Płac znak: E 21-7/61/65 z dnia 13 stycznia 1965 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w zakładowych jednostkach straży ppożarowych 178
33. Zarządzenie Nr 58 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 178
34. Protokół Nr 22 z dnia 14 lipca 1960 r. w sprawie wynagrodzenia za czas ćwiczeń dla zakładowych straży pożarnych ochotniczych 180
35. Zarządzenie Nr 28 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 marca 1962 r. w sprawie zasad udzielenia zwolnień od pracy członkom ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych . . . 180

36. Protokół Nr 25 z dnia 29 maja 1968 r. zasady wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej . . 183
37. Zarządzenie Nr 69 MPL z dnia 29 maja 1968 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy 188
38. Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac ZP2-101-00-510/69 z dnia 15 stycznia 1969 r. w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych w zakładach pracy prowadzących punkty biblioteczne 189
39. Wytyczne Nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy 189
40. Zarządzenie Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 9 kwietnia 1953 r. w sprawie wyznaczenia przedstawicieli technicznych do klubów techniki i racjonalizacji 195
41. Protokół Nr 27 z dnia 2 października 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów 198
42. Protokół Nr 28 z dnia 5 listopada 1968 r. w sprawie jednorazowych odszkodowań w razie nieszczęśliwych wypadków przy pracy lub chorób zawodowych 200
43. Protokół Nr 29 z dnia 12 lutego 1969 r. ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia (nie dotyczy zakładów branży części zamiennych) 203
44. Protokół Nr 30 z dnia 17 marca 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w domach wczasowych, prowadzonych przez przedsiębiorstwa resortu przemysłu lekkiego 205
45. Zarządzenie Nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. w sprawie zasad ustalenia okresów ciągłości pracy uprawniających do nagród za wieloletnią pracę 212
46. Protokół Nr 31 z dnia 10 kwietnia 1969 r. w sprawie nagród jubileuszowych 215
47. Pismo Komitetu Pracy i Płac z dnia 17 listopada 1967 r. w sprawie ciągłości pracy przy zaliczeniu do nagród jubileuszowych za wieloletnią pracę 215
48. Protokół Nr 32 z dnia 4 lipca 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w branżowych i zakładowych ośrodkach obliczeniowych 216
49. Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac znak: ZP2-128-00-669/69 z dnia 15 lipca 1969 r. w sprawie organizacji oraz zasad wynagradzania pracowników ośrodków obliczeniowych oraz Zarządzenie Nr 68/69 MPC z dnia 4 lipca 1969 w powyższej sprawie 240

50. Pismo Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 września 1962 r. dotyczy wynagrodzenia pracowników za czas okresowych badań lekarskich 279
51. Zarządzenie Nr 54 Dyrektora ZPATiG z dnia 3 grudnia 1965 r. w sprawie zaliczenia do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac w przedsiębiorstwach podległych ZPATiG 279
52. Pismo Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 24 czerwca 1968 r. w sprawie interpretacji postanowień Uchwały Nr 20 R. M. z dnia 24 stycznia 1968 r. w sprawie wzmocnienia i zabezpieczenia dyscypliny pracy i płac 281
53. Zarządzenie Nr 50 MPL z dnia 7 maja 1965 r. w sprawie wprowadzenia trybu nagradzania za zbiórkę złomu 283
54. Zarządzenie Nr 41 MPL z dnia 24 kwietnia 1967 r. w sprawie wynagradzania rzeczników patentowych 290
55. Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac z dnia 20 listopada 1968 r. w sprawie wynagradzania pracowników za czynności kancelaryjne przy zakładowej komisji rozjemczej 293
56. Wyjaśnienie Nr 7 Komitetu Pracy i Płac z dnia 7 listopada 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych . . 293
57. Wyjaśnienie nr 6 Komitetu Pracy i Płac z dnia 19 lipca 1965 r. w sprawie awansowania i premiowania pracowników umysłowych 298
58. Pismo Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych znak: EZ-083-19/68 z dnia 4 listopada 1968 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych 300
59. Wytyczne Nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 5 maja 1969 r. w sprawie określenia zadań i warunków premiowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy 300
60. Pismo MPL Podsekretarza Stanu z dnia 24 lipca 1969 r. w sprawie prawidłowego stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych — dla służb inwestycyjnych 304
61. Uchwała Nr 235 Rady Ministrów z dnia 26 września 1967 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych 305
62. Pismo Okólne Nr 7 Dyrektora Naczelnego ZPATiG z dnia 21 kwietnia 1969 r. w sprawie gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach zgrupowanych w ZPATiG . . 311
63. Uchwała Nr 218 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 312
64. Zarządzenie Nr 5 MPL z dnia 15 stycznia 1963 r. w sprawie zakazu zatrudniania pracowników umysłowych na etatach fizycznych 321
65. Pismo Okólne Nr 10 Departament Zatrudnienia i Płac z dnia 5 października 1957 r. w sprawie ryczałtu opałowego dla pracowników zatrudnionych na niepełnych etatach 323

BIBLIOTEKA INSTYTUTU

Biblioteka Instytutu Pracy
17735 II
GBPiZS Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego
0016559