

**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 I

ŁÓDŹ

SIERPIEŃ

1969

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy Zabezpieczenia
Społecznego



0016558

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 roku

TOM I



17435

II

Uwaga: papier - pnie
miał lekki
331.116.3:67/68

16558
19.6.70

FORMA

ZBIOROWY UKŁAD PRACY PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Część szczegółowa dla przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych

Art. 1

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

Art. 2

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

Art. 3

Terminy, od których obowiązują postanowienia poszczególnych aktów prawnych, zawartych w części szczegółowej UZP, podpisanych przez obie układające się strony, podane są w tych aktach.

Art. 4

Zmiany dotyczące części szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego mogą być dokonywane tylko na podstawie protokołów podpisanych przez obie układające się strony, z zachowaniem art. 96 Zbiorowego Układu Pracy.

Art. 5

Niniejsze wydanie szczegółowej części UZP zawiera przepisy wg stanu prawnego na dzień 31 sierpnia 1969 r.

Cz ę ść I.

**BRANŻA
ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH,
GALANTERYJNYCH I USZCZELKARSKO
AZBESTOWA**

1890

AMERICAN
MUSEUM OF NATURAL HISTORY
68th Street, New York City

**1. WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW
BRANŻY ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH, GALANTERYJNEJ
I USZCZELKARSKO-AZBESTOWEJ**

Branża Artykułów Technicznych

- 1.1. Zakłady Artykułów Technicznych „Artech”
Łódź, ul. Wersalska Nr 54
- 1.2. D/Śląskie Zakłady Artykułów Technicznych
w Grzmiącej pow. Wałbrzych
- 1.3. Bielskie Zakłady Obić Zgrzeblonych i Artykułów Skórzanych
Bielsko-Biała, ul. Partyzantów 22
- 1.4. Fabryka Artykułów Technicznych
w Gliwicach, ul. Fredry 4
- 1.5. Łódzkie Zakłady Cewek Przędzalniczych
w Łodzi, ul. Pabianicka 119
- 1.6. Zakłady Artykułów Technicznych „Plastic”
Warszawa, ul. Wynalazek 6
- 1.7. Świdnickie Zakłady Artykułów Technicznych
w Świdnicy.

Branża galanteryjna

- 1.8. Cieszyńskie Zakłady Wyrobów Galanteryjnych „Rogorapid”
w Cieszynie, ul. Dzierżyńskiego Nr 9
- 1.9. Częstochowska Fabryka Guzików
Częstochowa, ul. Armii Ludowej Nr 25
- 1.10. Zakłady Galanterii Metalowej „Galmet”
Głuchołazy, ul. Kopernika 1
- 1.11. Fabryka Galanterii „Lech”
Gniezno, ul. Dąbrówki 15
- 1.12. Zakłady Galanterii z Tworzyw Sztucznych „Igal”
Inowrocław, ul. Rzeźnicka 7/9
- 1.13. Wytwórnia Galanterii Metalowej „Metaloplast”
Kraków, ul. Rydlówka 40
- 1.14. Zakłady Wyrobów Galanteryjnych „Lubaczów”
w Lubaczowie, ul. Kościuszki 141
- 1.15. Zakłady Wyrobów Galanteryjnych im. Małgorzaty Fornalskiej
„Wagmet” w Łodzi, ul. Limanowskiego 129
- 1.16. Wytwórnia Galanterii „Galalit”
w Myślenicach, ul. Jagiełły 2.

Branża Uszczelkarsko-Azbestowa

- 1.17. Zakłady Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Azbest”
w Łodzi, ul. Rewolucji 1905 r. Nr 49
- 1.18. Dolnośląskie Zakłady Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych
Gryfów Śląski, ul. Rieczna 19
- 1.19. Wytwórnia Uszczelek „Morpak”
Gdańsk-Wrzeszcz, ul. Grunwaldzka 219
- 1.20. Zakłady Wyrobów Azbestowych „Gambit”
Lubawka, ul. Wojska Polskiego 16.

OGÓLNE ZASADY I SYSTEMY
wynagradzania pracowników fizycznych

PROTOKÓŁ Nr 10/67

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

Działając na podstawie art. 96 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 w oparciu o postanowienie Uchwały Nr 86/67 KERM z dnia 5 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego protokół treści następującej:

§ 1

Postanowienia niniejszego protokołu określają zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych w branżach:

artykułów technicznych,
uszczelkarsko-azbestowej,
galanteryjnej.

§ 2

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

§ 3

Zasady wynagradzania robotników akordowych

1. Godzinowe stawki płac wraz z zachętą akordową określa załącznik Nr 1 do niniejszego protokołu.
Wysokość zachęty akordowej dla poszczególnych stanowisk określają branżowe zasady wynagradzania.
2. Cenę jednostkową za wykonaną pracę ustala się na podstawie stawki zaszeregowania roboty powiększonej o zachętę akordową i ustaloną normę pracy.
3. W określonych przypadkach dla podstawowych zawodów mogą być zastosowane zróżnicowane ceny jednostkowe w zależności od jakości produkcji. Naczelny Dyrektor Zjednoczenia określi zawody objęte tym

systemem płac, grupy asortymentowe oraz ustali wysokość współczynników, zwiększających lub zmniejszających cenę jednostkową, o której mowa w ust. 2 w zależności od jakości produkcji.

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

Cena jednostkowa za najwyższą jakość produkcji nie może być wyższa jak 135% ceny jednostkowej o której mowa w ust. 2, a cena jednostkowa za drugi gatunek wynosi 50% ceny jednostkowej określonej w ust. 2.

4. W przypadkach gdy robotnik otrzymuje do przerobu surowiec niższej jakości i z powyższych przyczyn wykonana produkcja została zaliczona do niższych gatunków — dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie komisijnego stwierdzenia ustali dla robotników wynagrodzenie wyliczone zgodnie z postanowieniami określonymi w ust. 2.
5. Za produkcję zbrakowaną z winy robotnika wynagrodzenie nie przysługuje.
6. Dla określonych zawodów stosuje się premie za wykonanie i przekroczenie wyznaczonych zadań jakościowych (gatunkowość, braki) oraz za oszczędność surowca.
Wysokość premii uzyskana z tych tytułów nie może przekraczać 30% zarobku akordowego.
Miesięczne zadania premiowe w zakresie jakości oraz oszczędności surowca wyznacza dyrektor przedsiębiorstwa. Zawody objęte tym systemem oraz szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy.
7. Wynagrodzenie za godziny postojowe wylicza się wg godzinowej stawki płac bez zachęty akordowej.

§ 4

Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym

1. Godzinowe stawki płac określa załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Dla robotników zatrudnionych w poszczególnych wydziałach (oddziałach) tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premii w wysokości do 30% płac zasadniczych tych robotników, przeznaczony na premiowanie za wykonanie ustalonych zadań.
W uzasadnionych przypadkach Naczelny Dyrektor Zjednoczenia może wystąpić do Ministra Przemysłu Lekkiego z wnioskiem o zwiększenie funduszu premiowego do 35% płac zasadniczych robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym.

3. Naczelny Dyrektor Zjednoczenia ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw wysokość funduszu premiowego w granicach określonych w ust. 2.
4. Za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań premia indywidualna może wynosić do 50% płacy zasadniczej.
5. Naczelny Dyrektor Zjednoczenia opracuje ramowy regulamin premiowania przyjmując zasadę, że:
 - ustalone zadania dla robotnika lub grupy robotników winny określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,
 - premia za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej.

Szczegółowe kryteria oraz zasady podziału funduszu premiowego za wykonanie i przekroczenie zadań określą regulaminy zakładowe.
6. Zasady wynagradzania robotników służb gł. mechanika i gł. energetyka (zawodów wspólnych) oraz pracowników obsługi uregulowane są odrębnym protokołem.

§ 5

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

§ 6

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

§ 7

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

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

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

§ 8

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach branży uszczelkarsko-azbestowej otrzymują dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz dodatkowy urlop wg następujących grup szkodliwości:

I grupa szkodliwości — 0,35 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 6 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku,

II grupa szkodliwości — 0,50 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 9 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku,

III grupa szkodliwości — 0,70 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 12 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku.

2. Zasady zaliczania poszczególnych oddziałów (wydziałów) lub grup pracowników do odpowiednich grup szkodliwości jak również czas pracy wynikają z postanowień Uchwały Nr 196 Prezydium Rządu z dnia 26 kwietnia 1956 r.

§ 9

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

a) przy brygadzie składającej się z 4 do 6 robotników łącznie z brygadzystą — 10%,

b) przy brygadzie składającej się z powyżej 6 robotników łącznie z brygadzystą — 15%

godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzisty.

§ 10

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

§ 11

Postanowienia niniejszego protokołu nie dotyczą pracowników wynagradzanych wg postanowień Układu Zbiorowego Pracy przemysłu metalowego, chemicznego, budownictwa, gospodarstw rolnych oraz pracowników straży p. pożarowej, przemysłowej, pracowników transportu samo-

chodowego, robotników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy, wstępnego stażu pracy, oraz robotników kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.

§ 12

W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania robotników, za wyjątkiem przepisów protokołu Nr 48, podpisanego w dniu 29 kwietnia 1963 r. i protokołu Nr 49 z dnia 2 maja 1963 r. w sprawie ryczałtów opałowych, które dotyczą również pracowników służb gł. mechanika i gł. energetyka (zawodów wspólnych) oraz pracowników obsługi.

§ 13

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

Tabela godzinowych stawek płac w złotych

Katego- ria za- szerego- wania	Przy 40-godzinym tygodniu pracy		Przy 30-godzinym tygodniu pracy	
	dniówkowo	akordowo z 25% za- chęta akor-	dniówkowo	akordowo z 25% za- chęta akor-
1	2	3	4	5
1	5,00	6,30	6,40	8,00
2	5,60	7,00	7,20	8,90
3	6,30	7,90	8,00	10,10
4	7,10	8,90	9,10	11,40
5	8,00	10,00	10,20	12,80
6	9,00	11,30	11,50	14,40
7	11,00	13,60	14,00	17,60
8	12,00	15,00	15,30	19,20
9	13,00	16,30	16,60	20,80

Załącznik Nr 2
do protokołu Nr 10
z dnia 29 maja 1967 r.

Ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia

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

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

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

2. Dodatki o których mowa w ust. 1 przyznawane są na okres przejściowy, do czasu przewidywanej poprawy warunków pracy. Termin przewidywanej poprawy i likwidacji dodatków powinien być określony na podstawie opracowanego przez przedsiębiorstwa programu warunków pracy.

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

3. Stanowiska pracy o których mowa w ust. 1, wysokość dodatku oraz okres ich przysługiwania zatwierdza Naczelny Dyrektor Zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego na wniosek przedsiębiorstwa. Dodatki te mogą być przyznawane na wniosek zakładu pracy poparty wynikami badań Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub upoważnionych placówek naukowo-badawczych, zaopiniowanymi przez Stację Sanitarno-Epidemiologiczną i stwierdzającymi, że na określonych stanowiskach pracy są przekroczone dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub inne normatywy higieniczne. Wyniki te powinny być ujęte w karcie zagrożenia zawodowego według ustalonego wzoru.



PROTOKÓŁ NR 11/67

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

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

§ 1

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

§ 2

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

§ 3

1. W ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstw tworzy się dla robotników służb głównego mechanika i głównego energetyka (zawodów wspólnych) fundusz premii w wysokości do 30% płac zasadniczych robotników z przeznaczeniem na premie za wykonanie ustalonych zadań.
2. W przypadku stosowania systemu premiowania za wykonanie przekroczenie zadań określonych normatywnymi pracochłonnościami (dniówka zadaniowa), zwłaszcza w warsztatach głównego mechanika i głównego energetyka naczelny dyrektor zjednoczenia może podwyższyć fundusz premii o którym mowa w ust. 1 do 35%.

3. Naczelny dyrektor zjednoczenia ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw wysokość funduszu premiowego w granicach określonych w ust. 1 i ust. 2.
4. Za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań, premia indywidualna może wynosić do 40% płacy zasadniczej pracownika, a przy stanowiących pracy stosujących system dniówki zadaniowej określonej pracochłonnością, indywidualna premia może być podwyższona do 50% płacy zasadniczej pracownika.
5. Naczelny dyrektor zjednoczenia opracuje ramowy regulamin premiowania przyjmując zasadę, że:
 - ustalone zadania dla robotnika lub grupy robotników winny określać rzeczowe, ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,
 - premia za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej.Szczegółowe kryteria oraz zasady podziału funduszu premiowego za wykonanie i przekroczenie zadań określą regulaminy zakładowe.

§ 4

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

§ 5

1. Dla robotników zatrudnionych w oddziałach pomocniczych przy określonych rodzajach robót, w których istnieją odpowiednie warunki pracy i właściwa kontrola jej wykonania naczelny dyrektor zjednoczenia może wprowadzić akordowy system pracy.
2. W przypadku wprowadzenia akordowego systemu pracy o którym mowa w ust. 1 może być stosowana zachęta akordowa w wysokości do 15% godzinowej stawki płac. Wysokość zachęty akordowej dla poszczególnych oddziałów, grup robotników lub rodzajów robót ustala naczelny dyrektor zjednoczenia.
3. Cenę jednostkową za wykonaną pracę w akordowym systemie pracy wylicza się na podstawie stawki osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania roboty, powiększonej o zachęta akordową, normę obsługi i normę pracy odpowiadającym aktualnym warunkom organizacyjno-technicznym.
4. Wynagrodzenie za godziny postojowe należy wyliczać wg godzinowej stawki płac bez zachęty akordowej.

§ 6

1. Pracownicy obsługi mogą otrzymać premię do 20% wynagrodzenia zasadniczego.

2. W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa dokonuje potrąceń premii na zasadach określonych w § 4.

§ 7

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

§ 8

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

I grupa szkodliwości	0,35 zł
II „ „	0,50 zł
III „ „	0,70 zł

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

§ 9

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

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

§ 10

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

§ 11

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

§ 12

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

§ 13

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

TABELA

godzinowych stawek płac dla pracowników służb głównego mechanika i głównego energetyka (zawodów wspólnych)

Kategoria zaszeregowania	Złotych
1	5,00
2	5,60
3	6,30
4	7,10
5	8,00
6	9,00
7	11,00
8	12,00
9	13,00

Załącznik nr 2
do protokołu nr 11
z dnia 29 maja 1967 r.

Ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia

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

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

Zaliczenie poszczególnych stawek do jednej z powyższych grup dodatków zależy od stopnia szkodliwości warunków pracy lub ich uciążliwości.

2. Dodatki o których mowa w ust. 1, przyznawane są na okres przejściowy, do czasu przewidywanej poprawy warunków pracy. Termin przewidywanej poprawy i likwidacji dodatków powinien być określony na podstawie opracowanego przez przedsiębiorstwo programu poprawy warunków pracy.

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

3. Stanowiska pracy, o których mowa w ust. 1, wysokość dodatku oraz okres ich przysługiwania zatwierdza naczelny dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego na wniosek przedsiębiorstwa. Dodatki te mogą być przyznawane na wniosek zakładu pracy poparty wynikami badań Państwowej Inspekcji Sanitarnej lub upoważnionych placówek naukowo-badawczych, zaopiniowani przez Stację Sanitarno-Epidemiologiczną i stwierdzającymi, że na określonych stanowiskach pracą przekroczone dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub inne normatywy higieniczne. Wyniki te powinny być ujęte w karcie zagrożenia zawodowego wg ustalonego wzoru.

WYKAZ

stanowisk i godzinowych stawek płac dla pracowników obsługi

Lp.	Stanowisko pracy	Godzinowe stawki płac w złotych
		od — do
1.	— goniec	4,40
2.	— sprzątaczką (pomieszczeń administracyjnych w systemie czasowym) — woźny — dźwigowy — portier — rewident — szatniarz — dozorca — pokojowy(a)	4,40 — 4,80
3.	— starszy rewident — pomocnik powielaczowego — starszy(a) pokojowy(a)	4,40 — 5,30
4.	— starszy woźny — starszy dźwigowy — starszy portier — portier rewident — informator — ekspedient poczty — gotowacz napojów (herbaty, kawy, mleka) — palacz pieców zwykłych (kaflowych itp.) — robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej	4,50 — 5,80
5.	— starszy portier — rewident — powielaczowy — praczka — prasowaczka — szwaczka — łaźnienny — asenizator — woźnica — stajenny — robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej	4,80 — 6,30
6.	— starszy powielaczowy — ogrodnik	5,00 — 7,00
7.	— starszy robotnik gospodarczy	7,00

UWAGI

1. Portierów, portierów-rewidentów i dozorców — zalicza się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, których czas pracy uregulowany jest Rozporządzeniem Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 22. 1. 1922 r. Dz. URP nr 1 poz. 74 i poz. 509 z 1930 r.) i może wynosić do 12 godzin na dobę.
2. Osobom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje co 7-my dzień wolny od pracy.
3. Osobom zatrudnionym przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę zgodnie z harmonogramem z tym, że co 3-ci dzień wolny odp racy winien przypadać w niedzielę.
4. Za pracę ponad 8 godzin na dobę (wzgl. 6 godzin w sobotę) osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują oprócz normalnej płacy dodatek wynoszący 10% zasadniczej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
5. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek w wysokości 100% zasadniczej stawki płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę w następujących przypadkach:
 - 1) ponad 12 godzin na dobę,
 - 2) za pracę w dniach, które zgodnie z harmonogramem są dniami wolnymi od pracy,
 - 3) za pracę w dni świąteczne z uwzględnieniem postanowień ust. 3
 - 4) za nadliczbowe godziny nocne.
6. Za normalną pracę w godzinach nocnych osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 10% zasadniczej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
7. Przez robotników przy pracy lekkiej rozumieć należy pracowników, wykonujących proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym.
8. Przez robotników przy pracy ciężkiej rozumieć należy pracowników, wykonujących czynności nieskomplikowane ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.
9. Stanowisko pracy starszego powielaczowego może być powołane w przypadku obsługi kilku różnych urzędzeń do powielania.

PROTOKÓŁ NR 10b

podpisany w dniu 12 lutego 1969 roku pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w 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

Pracowników przedsiębiorstwa pn. „Łódzkie Zakłady Cewek Przędzalniczych” w Łodzi, przejętego pod zwierzchni nadzór Ministra Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych — z dniem 1 marca 1969 roku obejmuje się działaniem Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego.

§ 2

Prawa i obowiązki pracowników fizycznych i umysłowych przedsiębiorstwa — Łódzkie Zakłady Cewek Przędzalniczych ocenia się według przepisów Części Ogólnej Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego oraz Części Szczegółowej dla branży artykułów technicznych wraz z protokołem nr 48 z dnia 29. IV. 1963 r.

§ 3

Łódzkie Zakłady Cewek Przędzalniczych w terminie do dnia 28 lutego 1969 r. dokonają niezbędnych czynności prawnych, mających na celu zgodne z przepisami przejście pracowników na nowe warunki z dniem 1 marca 1969 roku.

§ 4

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu A artykułów Technicznych
i Galanteryjnych
z dnia 30 maja 1967 roku

w sprawie: podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach branży artykułów technicznych, uszczelkarsko-azbestowej i galanteryjnej tj. w przedsiębiorstwach, w których dotychczas nie wprowadzono norm technicznie uzasadnionych.

W wykonaniu postanowień zawartych w protokołach Nr 10 i Nr 11 z dnia 29.V.1967 r. oraz Zarządzeniu Ministra Przemysłu Lekkiego Nr 48/67 z dnia 11 maja 1967 r. w celu poprawy istniejących warunków dla stałego wzrostu wydajności pracy, jakości produkcji, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam co następuje:

§ 1

Podstawą zaszeregowania robotników odpowiednio do wykonywanej pracy są taryfikatory zaszeregowania, przygotowane w oparciu o taryfikatory kwalifikacyjne opracowane w myśl postanowień Uchwały nr 214 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. (Monitor Polski nr 54, poz. 236). Taryfikatory zaszeregowania są załącznikami branżowych zasad wynagradzania.

§ 2

Zobowiązuję Dyrektorów przedsiębiorstw do dostosowania norm wydajności, obsługi i norm pracy do nowych zasad płac z uwzględnieniem aktualnie istniejących w przedsiębiorstwie warunków organizacyjno-technicznych.

§ 3

Wysokość zachęty akordowej dla wszystkich rodzajów produkcyjnych robót akordowych wynosi 25%.

§ 4

1. Dla robotników wynagradzanych w akordowym systemie płac mają zastosowanie:
 - a) ceny jednostkowe,
 - b) normy czasowe,
 - c) premia za wykonanie zadań jakościowych i oszczędność surowca.

2. Zasady premiowania i potrąceń, zawarte są w załączonych do niniejszego zarządzenia branżowych zasadach wynagradzania wraz z załącznikami.

§ 5

1. Dla robotników wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac tworzy się w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa, fundusz premiowy w wysokości do 30% płac zasadniczych tych robotników, przeznaczony na premiowanie za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań.
2. W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może wystąpić do Zjednoczenia z wnioskiem o zwiększenie funduszu premiowego, o którym mowa w punkcie 1 niniejszego paragrafu do 35% płac zasadniczych robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym.
3. Indywidualna premia dla robotników produkcyjnych i wspólnych zawodów przysługująca za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań może wynosić do 50% płacy zasadniczej.
Dla pracowników obsługi premia indywidualna wynosić może do 20% płacy zasadniczej.
4. Zasady premiowania dla robotników wynagradzanych wg czasowo-premiowego systemu płac określają zakładowe regulaminy premiowania, opracowane na podstawie branżowych zasad wynagradzania.
5. Zakładowe regulaminy premiowania zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową. Regulaminy te wymagają akceptacji Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia.

§ 6

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

§ 7

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

dla I-szej grupy szkodliwości	— 0,35 zł
„ II-giej „ „	— 0,50 zł
„ III-ciej „ „	— 0,70 zł

2. Robotnicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach branży uszczelnkarsko-azbestowej otrzymują dodatek za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia wg ustaleń jak w ust. 1 oraz dodatkowy urlop wypoczynkowy w dotychczasowym wymiarze, a mianowicie:

I grupa szkodliwości	— 6 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku,
II „ „	— 9 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku,
III „ „	— 12 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku.

3. Ramowe zasady i tryb przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 1 i 2 oraz czas pracy niektórych wydziałów (oddziałów) przedsiębiorstw branży uszczelnkarsko-azbestowej określone zostały w branżowych zasadach wynagradzania.

§ 8

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

- 10% przy brygadzie składającej się od 4—6 osób łącznie z bryg.
- 15% przy brygadzie składającej się powyżej 6 osób łącznie z bryg.

godzinowej stawki płac, wynikającej z osobistego zaszeregowania. Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzysty.

§ 9

W przedsiębiorstwach przemysłu art. techn. i galant. pracujących w trójzmianowym systemie pracy, równocześnie z wprowadzeniem reformy płac znosi się pracę na trzeciej zmianie w soboty z zachowaniem zasad określonych w Zarządzeniu nr 50/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12. V. 1967 r.

§ 10

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

§ 11

Pracownikom objętym postanowieniami niniejszego zarządzenia nie przysługują dodatki wypłacane dotychczas na podstawie Uchwały 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia

przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących i Uchwały Nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżki skali podatku od wynagrodzeń (M. P. nr 25 poz. 124) oraz dodatki stołeczny i morski.

§ 12

1. Dla robotników objętych postanowieniami niniejszego Zarządzenia aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy — wprowadzony Uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43, poz. 239), ulega z pierwszym dniem drugiego miesiąca po wprowadzeniu w danym zakładzie regulacji płac, trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto o którym mowa w ust. 1 rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
 - 1) u pracowników fizycznych:
 - a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie od 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r.
 - b) zarobku netto ustalonego jako wynik przemnożenia przeciętnego zarobku godzinowego faktycznie uzyskanego w pierwszym miesiącu po wprowadzeniu regulacji płac przez średniomiesięczną liczbę godzin opłacanych w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. (stanowiącego zarobek bazowy).
3. Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
4. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze począwszy od 1 stycznia 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2, pkt. 1.
5. Wzrost zarobków w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2 pkt 1) skutkuje obniżeniem w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3 w wysokości 50 % uzyskanego wzrostu zarobku netto.
6. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniorocznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3 usterkuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskanego w późniejszych okresach. W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.
7. W przypadku wypłacania za miesiące następne po regulacji płac dodatku mieszkaniowego, bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień ust. 1 podwyżka wynagrodzenia z tyt. regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek podwyżki prawo do tego dodatku w całości lub części.

8. W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem nie mają zastosowania przepisy uchwały nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkalnego (Monitor Polski nr 43 poz. 239).

§ 13

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

§ 14

Anuluje się Zarządzenie Nr 28/67 Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 30 maja 1967 r.

§ 15

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

BRANŻOWE ZASADY WYNAGRADZANIA

dla robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych w branżach: artykułów technicznych, uszczelkarsko-azbestowej i galanteryjnej tj. w przedsiębiorstwach, w których nie wprowadzono dotychczas norm technicznie uzasadnionych — obowiązujące od dnia 1 maja 1967 r.

I. WSTĘP

1. Zasady niniejsze dotyczą:

- a) robotników produkcyjnych (akordowych i dniówkowo-premiowych),
- b) robotników zawodów wspólnych (gł. mechanik, gł. energetyk),
- c) pracowników obsługi.

2. Zagadnienia objęte niniejszymi zasadami zawierają:

- a) w rozdziale II — zagadnienia szczegółowe dla poszczególnych grup robotników wyszczególnionych w punkcie 1,
- b) w rozdziale III — zagadnienia ogólne wspólne dla wszystkich grup robotników wyszczególnionych w punkcie 1.

3. Systemy płac i premii

3.1. Ustala się następujące systemy płac:

- A — akordowy
- DP — dniówkowo-premiowy
- D — dniówkowy

- 3.2. System akordowy stosuje się wszędzie tam, gdzie istnieje możliwość określenia rzeczywistego czasu trwania operacji (czynności).
- 3.3. System dniówkowy lub dniówkowo-premiowy stosuje się wszędzie tam, gdzie nie istnieje możliwość określenia rzeczywistego czasu trwania operacji (czynności).
- 3.4. Ustala się 2 rodzaje premii dla robotników wynagradzanych wg systemu dniówkowo-premiowego:
Z — przysługująca za wykonanie konkretnych zadań premiowych,
U — przysługująca za należyte wykonanie obowiązków.

II. ZAGADNIENIA SZCZEGÓŁOWE DLA POSZCZEGÓLNYCH GRUP ROBOTNIKÓW

4. Robotnicy produkcyjni, akordowi

- 4.1. Podstawą do ustalenia szeregowania robotników produkcyjnych akordowych jest taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu

lekkiego — część IX — zawody i specjalności robotników przemysłu artykułów technicznych i galanteryjnych.

- 4.2. W załączniku Nr 1 do Branżowych zasad wynagradzania zawarty jest taryfikator zaseregowań robotników, o których mowa w punkcie 4.1.
- 4.3. Robotnicy zatrudnieni w systemie akordowym otrzymują wynagrodzenie wg ustalonej ceny jednostkowej i ilości wykonanej produkcji.
- 4.4. Cenę jednostkową za wykonaną pracę ustala się na podstawie stawki zaseregowania roboty, powiększonej o zachętę akordową i obowiązującej normy pracy.
- 4.5. Zachęta akordowa w branżach objętych niniejszymi zasadami wynosi dla wszystkich rodzajów robót akordowych 25%.
- 4.6. Tabela płac robotników akordowych zawarta jest w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą B. Tabela ta zawiera w sobie 25%-ową zachętę akordową.
- 4.7. Robotnicy akordowi zatrudnieni w przedsiębiorstwach, w których obowiązuje skrócony czas pracy (36-godzinny tydzień pracy) korzystają z tabeli płac robotników akordowych przeliczonej na 6-cio godzinny dzień pracy, zawartej w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą D.
- 4.8. W przedsiębiorstwach, w których zgodnie z Normą Przedmiotową opuszczalna jest produkcja I i II gat. wprowadza się zróżnicowane ceny jednostkowe w zależności od jakości produkcji.
Cena jednostkowa za I gat. równa się cenie jednostkowej zasadniczej, określonej w punkcie 4.4.
Cena jednostkowa za II gat. wynosi 50% ceny jednostkowej ustalonej dla I gat.
- 4.9. W wyjątkowych przypadkach, gdy robotnik otrzymuje do przerobu surowiec niższej jakości nie pozwalający mu na osiągnięcie produkcji I gat. dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie stwierdzenia komisijnego może zezwolić na wynagrodzenie robotnika wg ceny jednostkowej I gat.
- 4.10. Za produkcję zbrakowaną z winy robotnika wynagrodzenie nie przysługuje.
- 4.11. W uzasadnionych przypadkach może być zastosowana dla robotników akordowych premia za wykonanie i przekroczenie zadań jakościowych oraz za oszczędność surowca podstawowego.
Wysokość premii uzyskanej z tych tytułów nie może przekroczyć 30% zarobku akordowego robotnika.
Miesięczne zadania premiowe w zakresie jakości produkcji oraz oszczędności surowca wyznacza dyrektor przedsiębiorstwa.
- 4.12. Zastosowanie systemu premiowania, o którym mowa w punkcie 4.11. wymaga umotywowanego wniosku dyrektora przedsiębiorstwa zatwierdzonego przez naczelnego dyrektora zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związków Zawodowych.

5. Robotnicy produkcyjni dniówkowo-premiowi

- 5.1. Podstawą do ustalenia zaszeregowania robotników produkcyjnych dniówkowo-premiowych jest taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu lekkiego — część IX — zawody i specjalności robotników przemysłu artykułów technicznych i galanteryjnych.
- 5.2. W załączniku Nr 1 do Branżowych zasad wynagradzania zawarty jest taryfikator zaszeregowania robotników, o których mowa w punkcie 5.1.
- 5.3. Robotnicy zatrudnieni w systemie dniówkowo-premiowym otrzymują wynagrodzenie wynikające z ilości przepracowanych godzin, stawki osobistego zaszeregowania oraz premię.
- 5.4. Tabela płac robotników dniówkowych zawarta jest w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą A.
- 5.5. Robotnicy dniówkowo-premiowi zatrudnieni w przedsiębiorstwach, w których obowiązuje skrócony czas pracy (36-godzinny tydzień pracy) korzystają z tabeli płac robotników dniówkowych przeliczonej na 6-cio godzinny dzień pracy, zawartej w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą C.
- 5.6. Dla robotników zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac, fundusz premii w wysokości do 30% płac zasadniczych tych robotników.
- 5.7. Naczelny dyrektor zjednoczenia ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw procentową wysokość funduszu premiowego w granicach ustalonych w punkcie 5.6.
- 5.8. W ramach funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej w punkcie 5.7. dyrektor przedsiębiorstwa ustala wysokość premii dla indywidualnych robotników bądź ich grup.
- 5.9. Premie, o których mowa w punkcie 5.8. wypłaca się za wykonanie i przekroczenie zadań ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.
- 5.10. Przedsiębiorstwa opracowują w oparciu o wytyczne zjednoczenia szczegółowy regulamin premiowania robotników dniówkowo-premiowych uwzględniając, że:
 - premia za jedno zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej robotnika,
 - zadania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej oraz określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę jakości wykonania,
 - regulamin winien precyzować zasady naliczania premii oraz jej potrącania w przypadku niewykonania zadania,
 - za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań premia indywidualna nie może przekroczyć 50% płacy zasadniczej robotnika,
 - zadania stanowiące podstawę premiowania winny obejmować w szczególności rzeczowe, ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,

— wszędzie tam, gdzie istnieje możliwość należy zadaniem premiovym obejmować wykonanie indywidualnych zadań produkcyjnych wycenianych i znormowanych na podstawie pracochłonności (dniówka zadaniowa).

5.11. Zakładowy regulamin premiowania zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.

6. Robotnicy zawodów wspólnych (gł. mechanik i gł. energetyk)

6.1. Podstawą do ustalenia zaszeregowania robotników zawodów wspólnych jest taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu lekkiego — część X — zawody wspólne.

6.2. W załączniku nr 2 do Branżowych zasad wynagradzania zawarty jest taryfikator zaszeregowania robotników, o których mowa w punkcie 6.1.

6.3. Robotnicy zawodów wspólnych zatrudnieni w systemie dniówkowym otrzymują wynagrodzenie wynikające z ilości przepracowanych godzin, stawki osobistego zaszeregowania oraz premię.

6.4. Tabela płac robotników zawodów wspólnych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym zawarta jest w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą E.

6.5. Robotnicy zawodów wspólnych zatrudnieni w systemie dniówkowo-premiowym w przedsiębiorstwach, w których obowiązuje skrócony czas pracy (36-godzinny tydzień pracy) korzystają z tabeli płac robotników dniówkowych przeliczonej na 6-cio godzinny dzień pracy zawarty w załączniku nr 4 Branżowych zasad wynagradzania pod literą G.

6.6. Dla robotników zawodów wspólnych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa, fundusz premiowy w wysokości do 30% płac zasadniczych tych robotników z przeznaczeniem na premie za wykonanie i przekroczenie ustalonych zadań.

6.7. W przypadku stosowania dniówki zadaniowej określonej pracochłonnością, zwłaszcza w warsztatach gł. mechanika i gł. energetyka fundusz premiowy, o którym mowa w punkcie 6.6. może być podwyższony do 35% na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa akceptowany przez naczelnego dyrektora zjednoczenia.

6.8. Naczelną dyrektor zjednoczenia ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw procentową wysokość funduszu premiowego w granicach ustalonych w punkcie 6.6. i 6.7.

6.9. W ramach funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej w punkcie 6.8. dyrektor przedsiębiorstwa ustala wysokość premii dla indywidualnych robotników bądź ich grup.

- 6.10. Premie, o których mowa w punktach 6.9. wypłaca się za wykonanie i przekroczenie zadań ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.
- 6.11. Przedsiębiorstwo w oparciu o wytyczne zjednoczenia opracowuje szczegółowy regulamin premiowania robotników zawodów wspólnych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym uwzględniając, że:
- premia za 1 zadanie nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej robotnika,
 - zadania powinny być wyznaczane w formie jednoznacznej oraz określane w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę jakości wykonania,
 - regulamin winien przyzować zasady naliczania premii oraz jej potrącania w przypadku niewykonania zadania,
 - zadania ustalone dla pracowników lub ich grup winny określać ilościowe, jakościowe i terminowe ich wykonanie,
 - za wykonanie i przekroczenie określonych zadań premia indywidualna może wynosić do 40% płacy zasadniczej robotnika, a przy stanowiskach pracy stosujących system dniówki zadaniowej, określonej pracochłonnością, indywidualna premia może być podwyższona do 50% płacy zasadniczej robotnika.
- 6.12. Zakładowy regulamin premiowania zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.
- 6.13. Dla robotników zatrudnionych w zawodach wspólnych przy określonych rodzajach robót, w których istnieją odpowiednie warunki pracy i właściwa kontrola jej wykonania, naczelny dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa może wprowadzić akordowy system pracy.
- W przypadku wprowadzenia tego systemu stosuje się zachętę akordową w wysokości 15%.
- Tabela płac akordowych, zawodów wspólnych zawarta jest w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą F. Robotnicy akordowi zawodów wspólnych zatrudnieni w przedsiębiorstwach, w których obowiązuje skrócony czas pracy, (36-godzinny tydzień pracy) korzystają z tabeli zawartej w załączniku nr 4 do Branżowych zasad wynagradzania pod literą H.

7. Pracownicy obsługi

- 7.1. Pracownicy obsługi są wynagradzani wg wykazu stanowisk i godzinowych stawek płac stanowiących załącznik nr 3 do Branżowych zasad wynagradzania.
- 7.2. Pracownicy obsługi mogą otrzymywać premię w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego.
- 7.3. Stawka osobistego zaszeregowania pracowników obsługi w ramach obowiązujących widełek powinna w zasadzie odpowiadać wielko-

- ściom stawek godzinowych ujętych w dzieńkowej tabeli płac za wyjątkiem stawek 4,40 zł i 4,80 zł.
- 7.4. Portierów, portierów-rewidentów i dozorców — zalicza się do osób zatrudnionych przy pilnowaniu, których czas pracy uregulowany jest Rozp. Min. Pracy i Op. Społ. (z dnia 22.I.1922 r.) Dz. URP nr 1 poz. 74 i poz. 500 z 1930 r.) i może wynosić do 12 godzin na dobę.
 - 7.5. Osobom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje co 7-my dzień wolny od pracy.
 - 7.6. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę z tym, że co 3-ci dzień wolny od pracy winien przypadać w niedzielę.
 - 7.7. Za pracę ponad 8 godzin na dobę (wzgl. 6 godz. w sobotę) osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują, oprócz normalnej płacy, dodatek wynoszący 10% podstawowej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
 - 7.8. Za pracę w dni wolne od pracy i ponad 12 godz. na dobę w przypadku nie udzielenia godzin wolnych, osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 100% podstawowej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
 - 7.9. Za pracę w godzinach nocnych osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 10% podstawowej płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.

III. ZAGADNIENIA OGÓLNE WSPÓLNE DLA WSZYSTKICH GRUP ROBOTNIKÓW

8. Dodatki, dopłaty, potrącenia

- 8.1. Robotnicy zatrudnieni w warunkach szkodliwych dla zdrowia otrzymują dodatek za każdą przepracowaną w warunkach szkodliwych godzinę wg następujących grup szkodliwości:

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

Wykaz prac produkcyjnych, wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia zawiera załącznik nr 5 do Branżowych zasad wynagradzania.

Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia w zawodach wspólnych i pracowników obsługi zawiera załącznik nr 6 do Branżowych zasad wynagradzania.

- 8.2. Robotnicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach branży uszczelkarsko-azbestowej otrzymują dodatek za pracę w warunkach szkodliwych wg wielkości podanych w punkcie 8.1. oraz dodatkowy urlop wypoczynkowy wg dotychczasowych zasad, a mianowicie:

I grupa szkodliwości	— 6 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku
II „ „	— 9 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku
III „ „	— 12 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku

- 8.3. Zasady zaliczania poszczególnych oddziałów (wydziałów) lub grup robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach branży uszczelkarsko-azbestowej do odpowiednich grup szkodliwości wymienionych w punkcie 8.2. oraz czas pracy tych oddziałów (wydziałów) lub grup robotników zawarte są w załączniku nr 7 do Branżowych zasad wynagradzania.
- 8.4. Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, o których mowa w punktach 8.1. i 8.2. winien być aktualizowany na zasadach zawartych w załączniku nr 8 do Branżowych zasad wynagradzania.
- 8.5. Robotnicy zatrudnieni na 3 zmiany za godziny przepracowane na 3-ciej zmianie otrzymują:
- w systemie akordowym ceny jednostkowo wyższe o 15%,
 - w systemie dniówkowo-premiovym wymiar premii wyższy o 15 punktów
- w stosunku do wynagrodzeń stosowanych na zmianach dziennych i niezależnie od ogólnie obowiązującego dodatku nocnego.
- 8.6. W wydziałach (oddziałach) przedsiębiorstw branży uszczelkarsko-azbestowej pracujących w skróconym czasie pracy (36-godzinnym tygodniu pracy) postanowienia pktu 8.5. dotyczą tylko robotników zatrudnionych na czwartej zmianie.
- 8.7. Robotnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (wydziałach) na 3 zmiany, w których nastąpiło zniesienie pracy na 3-ciej zmianie w soboty podwyższa się wymiar cen jednostkowych i premii o 5 punktów w stosunku do ustalonych w punkcie 8.5.
- 8.8. Robotnikom, kierującym pracą brygad zatrudnionym na równi z członkami brygady oraz odpowiadającym za wyniki pracy brygady przysługuje dodatek w wysokości:
- przy brygadzie składającej się z 4 do 6 robotników łącznie z brygadzistą — 10%,
 - przy brygadzie powyżej 6 robotników łącznie z brygadzistą — 15%
- godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania. Dodatek ten przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzisty.
- 8.9. Wynagrodzenie za godziny postojowe wylicza się wg stawki osobistego zaszeregowania bez zachęty akordowej.
- 8.10. Zasady rejestracji i wypłat za godziny postojowe reguluje część ogólna Zbiorowego Układu Pracy.
- 8.11. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się zgodnie z zasadami podanymi w części ogólnej Zbiorowego Układu Pracy.

- 8.12. Robotnicy wynagradzani wg systemu dniówkowo-premiowego mogą być w przypadku zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminów pracy pozbawieni przez dyrektora przedsiębiorstwa premii częściowo lub całkowicie z podaniem zainteresowanym powodów takiej decyzji.
- 8.13. Robotnicy zatrudnieni w branżach: artykułów technicznych, uszczelnarsko-azbestowej i galanteryjnej otrzymują ryczałt opałowy bądź ekwiwalent węglowy wg dotychczasowych zasad.
- 8.14. Wszelkie wyjaśnienia i instrukcje dotyczące interpretacji niniejszych branżowych zasad wynagradzania — mogą być wydawane za zgodą obu stron podpisujących te zasady.

TARYFIKATOR ZASZERGOWAŃ ZAWODÓW PRODUKCYJNYCH

DZIAŁ I

Produkcja wyrobów z tworzyw

1. Operator automatów	Kat. zaszer.	3
2. Operator maszyn	„	3—5
3. Operator urządzeń	„	3—5
4. Wykończalnik	„	2—3
5. Składacz	„	2—4
6. Nastawiacz automatów i maszyn	„	5—7
7. Nastawiacz urządzeń	„	5

Produkcja wyrobów z metali

8. Operator automatów	Kat. zaszer.	3—5
9. Operator maszyn	„	2—5
10. Operator urządzeń	„	3—5
11. Przygotowywacz	„	2—3
12. Wykończalnik	„	2—4
13. Składacz	„	2—4
14. Nastawiacz automatów i maszyn	„	5—7
15. Nastawiacz urządzeń	„	6—7

Produkcja wyrobów ze skóry i materiałów zastępczych

16. Operator maszyn	Kat. zaszer.	3—5
17. Operator urządzeń	„	3—4
18. Przygotowywacz	„	2—4
19. Wykończalnik	„	2—5
20. Składacz	„	2—4
21. Nastawiacz automatów i maszyn	„	5—6
22. Nastawiacz urządzeń	„	5—6

Produkcja wyrobów z azbestu, gumy, filcu i korka

23. Operator automatów	Kat. zaszer.	3—4
24. Operator maszyn	„	3—5
25. Operator urządzeń	„	3—5
26. Przygotowywacz	„	2—3
27. Wykończalnik	„	2—4
28. Składacz	„	3—4
29. Nastawiacz automatów i maszyn	„	6—7
30. Nastawiacz urządzeń	„	5

Produkcja wyrobów z drewna

31. Operator automatów	Kat. zaszer.	3—4
32. Operator maszyn	„	3—5
33. Operator urządzeń	„	3—4
34. Przygotowywacz	„	3—4
35. Wykończalnik	„	3—5
36. Składacz	„	3—5
37. Nastawiacz automatów i maszyn	„	5—6
38. Nastawiacz urządzeń	„	5

DZIAŁ II

Zawody wspólne typowe dla przemysłu art. technicznych i galanteryjnych

39. Brakarz	Kat. zaszer.	4—6
40. Robotnik magazynowy	„	2—5
41. Pakowacz	„	2—3
42. Rozdzielca — wydawca	„	3—5
43. Sortowacz	„	2—3
44. Robotnik transportowy	„	2—4
45. Wzorczarz	„	4—6
46. Robotnik mierzący, ważący i zapisujący produkcję	„	3—4

Załącznik nr 2
do Branżowych
zasad wynagradzania

TARYFIKATOR ZASZEREGOWAŃ ZAWODÓW WSPÓLNYCH

I. ROBOTY W OBRÓBCE METALI

A. Obróbka wiórowa

1—6	Długotowacz	Kat. zaszer.	2—7
7—13	Frezer	„	2—8
14—20	Strugacz	„	2—8
21—27	Szlifierz	„	2—8
28—32	Szlifierz—ostrzarz	„	3—7
33—40	Tokarz	„	2—9
41—43	Ustawiacz tokarek i automatów tokarskich	„	5—7

44—49	Wytańczarz	„	3—8
50—55	Wiertacz maszynowy	„	2—7
56—60	Wiertacz ręczny	„	2—6

B. Obróbka plastyczna i ciepła, spawalnictwo i pokrycia powierzchniowe

61—66	Hartownik	Kat. zaszer.	3—8
67—72	Kowal ręczny	„	3—8
73—77	Kowal kucia i prasowania swobodnego	„	4—8
78—84	Spawacz elektryczny ręczny	„	3—9
85—91	Spawacz gazowy	„	3—9
92—96	Wyżarzacz żeliwa	„	3—7
97—99	Wytapiacz metali — odlewnik	„	4—6
100—101	Formierz — rdzeniaryz	„	5—6
102—106	Malarz urządzeń przemysłowych	„	2—6
107—109	Metalizator natryskowy	„	4—6

C. Roboty ślusarsko-montażowe

110—116	Blacharz	Kat. zaszer.	2—8
117—123	Elektromonter	„	2—8
124—130	Monter aparatów i układów hydraulicznych	„	3—9
131—137	Monter maszyn i urządzeń	„	3—9
138—143	Monter konstr. stalowych i kotł.	„	3—8
144—150	Ślusarz	„	2—8
151—157	Ślusarz narzędziowy	„	3—9
158—165	Ślusarz remontowy	„	2—9
166—171	Treser	„	3—8

II. ROBOTY BUDOWLANE

172—175	Betoniarz	Kat. zaszer.	3—6
176—178	Brukarz	„	4—6
179—181	Dekarz	„	4—6
182—184	Murarz	„	4—6
185—190	Murarz kotłów, pieców przem.	„	4—9
191—194	Posadzkarz	„	3—6
195—198	Stolarz	„	3—6
199—201	Szklarz	„	4—6
202—205	Układacz izolacji	„	4—7
206—208	Zbrojarz	„	4—6
209—211	Zdun	„	4—6

III. TRANSPORT KOLEJOWY

212—213	Dróżnik przejazdowy	Kat. zaszer.	3—4
214—215	Manewrowy — zwrotniczy	„	4—5
216—218	Maszynista lokomotywy spalinowej	„	5—7
219—221	Maszynista parowozu	„	5—7
222	Rewident wagonów — ustawiacz pociągów	„	6
223—226	Torowy	„	3—6

IV. ELEKTROWNIE ZAKŁADOWE (wydano oddzielnie)

V. ROBOTY RÓŻNE

227	Brakarz materiałów	Kat. zaszer.	5
228	Kierowca wózka elektrycznego	„	4
229—230	Konserwator maszyn i urządzeń	„	5—6
231—233	Kontroler jakości produkcji	„	6—8
234	Maszynista spycharki-koparki	„	6
235—238	Maszynista urządzeń zasilających i przetłaczających	„	3—6
239—240	Maszynista żurawia	„	6—7
241—245	Modelarz odlewniczy w drewnie	„	3—7
246—249	Palacz kotłowy	„	3—6
250—251	Robotnik transportowy	„	3—4
252	Robotnik transportu przeładunku zmechanizowanego	„	4
253—256	Robotnik rozdzielni warsztatowej	„	2—5
257—258	Rymarz	„	4—5
259—260	Suwnicowy	„	4—5

Załącznik nr 3
do Branżowych
zasad wynagradzania

WYKAZ STANOWISK I GODZINOWYCH STAWEK PŁAC PRACOWNIKÓW OBSŁUGI

Lp.	Stanowisko pracy	Godzinowe stawki płac w zł
		od — do
I.	1. Goniec	4,40
II.	2. Sprzątaczką (pomieszczeń administracyjnych w systemie czasowym) 3. Woźny	4,40—4,80

Lp.	Stanowisko pracy	Godzinowe stawki płac w zł
		od — do
	4. Dźwigowy 5. Portier 6. Rewident 7. Szatniarz 8. Dozorca 9. Pokojowy (a)	4,40—4,80
III.	10. Starszy rewident 11. Pomocnik powielacza 12. Starszy (a) pokojowy (a)	4,40—5,30
IV.	13. Starszy woźny 14. Starszy dźwigowy 15. Starszy portier 16. Portier — rewident 17. Informator 18. Ekspedient poczty 19. Gotowacz napojów (herbaty, kawy, mleka) 20. Palacz pieców zwykłych (kaflowych itp.) 21. Robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej	4,50—5,80
V.	22. Starszy portier — rewident 23. Powielaczowy 24. Praczką 25. Prasowaczka 26. Szwaczka 27. Łazienny 28. Asanizator 29. Woźnica 30. Stajenny 31. Robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej	4,80—6,30
VI.	32. Starszy powielaczowy 33. Ogrodnik	5,00—7,00
VII.	34. Starszy robotnik gospodarczy	7,00

- Uwagi: 1. Przez robotników przy pracy lekkiej rozumieć należy pracowników, wykonujących proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym.
2. Przez robotników przy pracy ciężkiej rozumieć należy pracowników wykonujących czynności nieskomplikowane ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.
3. Stanowisko pracy starszego powielaczowego może być powołane w przypadku obsługi kilku urzędzeń do powielania.

TABELE GODZINOWYCH STAWEK PŁAC

A. Tabela robotników produkcyjnych — dniówkowych

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	5,00
2	5,60
3	6,30
4	7,10
5	8,00
6	9,00
7	11,00
8	12,00
9	13,00

B. Tabela robotników produkcyjnych — akordowych z zachętą 25%

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	6,30
2	7,00
3	7,90
4	8,90
5	10,00
6	11,30
7	13,80
8	15,00
9	16,30

C. Tabela robotników produkcyjnych — dniówkowych przeliczona na 6-cio godzinny dzień pracy

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	6,40
2	7,20
3	8,00
4	9,10
5	10,20
6	11,50
7	14,00
8	15,30
9	16,60

**D. Tabela robotników produkcyjnych — akordowych z zachętą 25%
przeliczona na 6-cio godzinny dzień pracy**

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	8,00
2	8,90
3	10,10
4	11,40
5	12,80
6	14,40
7	17,60
8	19,20
9	20,80

E. Tabela robotników zawodów wspólnych — dniówkowych

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	5,00
2	5,60
2a	6,00
3	6,30
3a	6,70
4	7,10
4a	7,50
5	8,00
5a	8,50
6	9,00
6a	10,00
7	11,00
8	12,00
9	13,00

F. Tabela robotników zawodów wspólnych — akordowych z zachętą 15%

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	5,80
2	6,40
2a	6,90
3	7,20
3a	7,70
4	8,20
4a	8,60
5	9,20

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
5a	9,80
6	10,40
6a	11,50
7	12,70
8	13,80
9	15,00

G. Tabela robotników zawodów wspólnych — dniówkowych przeliczona na 6-cio godzinny dzień pracy

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	6,40
2	7,20
2a	7,70
3	8,00
3a	8,60
4	9,10
4a	9,60
5	10,20
5a	10,90
6	11,50
6a	12,80
7	14,00
8	15,30
9	16,60

H. Tabela robotników zawodów wspólnych — dniówkowych przeliczona na 6-cio godzinny dzień pracy

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
1	7,40
2	8,20
2a	8,80
3	9,20
3a	9,80
4	10,50
4a	11,00
5	11,70
5a	12,50
6	13,30

Kategoria	Stawka godzinowa w zł
6a	14,70
7	16,20
8	17,60
9	19,20

- U w a g i: 1. Tabele C, D, G i H mają zastosowanie tylko dla robotników, którym zgodnie z załącznikiem Nr 7 do Branżowych zasad wynagradzania przysługuje skrócony czas pracy (36-cio godzinny tydzień pracy).
2. W przedsiębiorstwach objętych postanowieniami Branżowych zasad wynagradzania nie mają zastosowania kategorie oznaczone cyframi 2a, 3a, 4a i 5a. W wyjątkowych przypadkach dopuszcza się stosowanie kategorii 6a.

Załącznik nr 5
do Branżowych
zasad wynagradzania

W Y K A Z

**prac produkcyjnych wykonywanych w warunkach szkodliwych dla
zdrowia**

GRUPA I

I. Produkcja wyrobów z tworzyw

1. Polerowanie i ścieranie w bębnach guzików i galanterii z tworzyw sztucznych.
2. Prace przy obróbce mechanicznej (wiórowej) bakelitu.

II. Produkcja wyrobów z metali

1. Spajanie części (lutowanie) galanterii metalowej spoiwami szkodliwymi dla zdrowia.
2. Nitowanie wyrobów galanterii metalowej na gorąco.
3. Polerowanie i ścieranie w bębnach drobnych detali i wyrobów galanterii metalowej.
4. Wykonywanie płoch smołowych — zaginanie trzciny stalowych w grzbietach płoch.
5. Hartowanie i odpuszczanie drutu piłowego, igieł technicznych w piecu hartowniczym i oleju.
6. Krochmalenie, pokostowanie i lakierowanie strun bawełnianych.
7. Polerowanie stożków igieł technicznych na polerkach z ręcznym podawaniem.
8. Frezowanie pokryw i obsad rozpinkowych.

III. Produkcja wyrobów z drewna

1. Prace podstawowe i pomocnicze na piłach do cięcia drewna.
2. Prace przy odbieraniu i odciąganiu materiałów na piłach.
3. Mechaniczna obróbka drewna przy braku odpowiedniej wentylacji wyciągowej.
4. Prace stolarskie przy produkcji artykułów z drewna.
5. Prace przy kąpeli czólenek w oleju lub pokoście i czyszczenie.
6. Prace przy cięciu i szlifowaniu drutu na sprężyny oraz zaginaniu sprężyn.
7. Prace przy zgrzewaniu sprężyn i piór.
8. Prace przy polerowaniu politurami artykułów technicznych.
9. Klejenie drewna i materiałów z nim łączonych klejami zawierającymi składniki szkodliwe dla zdrowia.

GRUPA II

I. Produkcja wyrobów z tworzyw

1. Prace przy farbowaniu, lakierowaniu wyrobów, surowców i materiałów.
2. Prace przy cięciu piłami i frezowaniu tworzyw sztucznych, mas plastycznych i orzecha kamiennego.
3. Polerowanie środkami chemicznymi, wyrobów z tworzyw sztucznych i mas plastycznych.
4. Prace podstawowe i pomocnicze przy formowaniu — prasowaniu tworzyw i związków sypkich.
5. Prace podstawowe i pomocniczo-przygotowawcze przy wtrysku tworzyw.
6. Spajanie mas plastycznych.
7. Ścieranie, brzegowanie krawędzi i powierzchni artykułów technicznych i wyrobów galanteryjnych przy pomocy tarcz ściernych i cegły.
8. Wycinanie ręczne, półautomatyczne i na tłocznich profilów i kształtów wyrobów z tworzyw sztucznych i mas plastycznych.
9. Składanie i montaż wyprasek z tworzyw przy użyciu środków łączących szkodliwych dla zdrowia.
10. Obróbka lignofolu, fibry, gumolitexu (turbeksu).
11. Prace przy zastosowaniu klejów zawierających składniki szkodliwe dla zdrowia.
12. Prace przy użyciu impregnatów zawierających składniki szkodliwe dla zdrowia.
13. Prace wulkanizacyjne i przygotowawcze.

II. Produkcja wyrobów z metali

1. Prace przy lakierowaniu i malowaniu wyrobów galanterii metalowej.
2. Prace na półautomatach i zbijarkach przy zaciskaniu cząstek metalowych na taśmy przy produkcji zamków błyskawicznych.
3. Tłoczenie i wyciskanie na gorąco elementów metalowych.
4. Prace podstawowe i pomocnicze przy wtrysku ze stopu cynowego elementów galanterii metalowej.
5. Wytrawianie w kwasach wyrobów metalowych.
6. Zgrzewanie elektryczne elementów galanterii metalowej i artykułów technicznych.
7. Prace przy ręcznym polerowaniu galanterii metalowej.
8. Szlifowanie i ostrzenie igieł technicznych na szlifierkach.
9. Czyszczenie i polerowanie artykułów metalowych, drutów i obić zgrzeblnych.
10. Spawanie ruszt, szpil i artykułów metalowych.
11. Hartowanie, wyżarzanie, oksydowanie artykułów metalowych i igieł technicznych.
12. Kucie części i artykułów technicznych.

III. Produkcja wyrobów z drewna

1. Prace przy przecieraniu dłuźcy na traku.
2. Lakierowanie, malowanie i polerowanie wyrobów z drewna.

GRUPA III

I. Produkcja wyrobów z metali

1. Prace przy produkcji strun metalowych.
2. Czyszczenie i mycie strun metalowych w trocinach nasyconych środkami chemicznymi.
3. Lutowanie płoch metalowych.
4. Smołowanie sznurów bawełnianych do produkcji płoch smołowych.
5. Lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi, emaliami płynnymi, rozcieńczanie farb i lakierów.
6. Prace przy nastawianiu i obsłudze szlifierek do szlifowania obić zgrzeblnych.
7. Czyszczenie ręczne i doszlifowywanie igieł w klepkach na szlifierce.
8. Formowanie i odlewanie pokryw rozpinkowych i klawirów.
9. Pokrywanie powłokami galwanicznymi galanterii i artykułów metalowych.

W Y K A Z

prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia w służbach
gł. mechanika, gł. energetyka (zawodów wspólnych)
i pracowników obsługi

GRUPA I

1. Prace przy odpopielaniu kotłów przy pomocy urządzeń mechanicznych.
2. Prace w pralniach zmechanizowanych.
3. Sprzątanie ustępów i kanałów.

GRUPA II

1. Prace przy czyszczeniu kotłów i palenisk.
2. Prace podstawowe i pomocnicze przy hartowaniu, kuciu i spawaniu.
3. Prace podstawowe i pomocnicze przy paleniu w kotłach przy mechanicznych urządzeniach nasypowych.

GRUPA III

1. Prace podstawowe i pomocnicze przy spawaniu w pomieszczeniach zamkniętych (bez właściwej wentylacji).
2. Prace podstawowe i pomocnicze przy paleniu w kotłach przy ręcznym narzucie węgla.
3. Prace przy ręcznym odpopielaniu kotłów.
4. Pranie odzieży ochronnej ręcznie.
5. Prace przy szlifowaniu metali (ostrzeniu).

Załącznik nr 7
do Branżowych
zasad wynagradzania

W Y K A Z

prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz czas pracy
w przedsiębiorstwach branży uszczelkarsko-azbestowej

A. W zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Azbest w Łodzi

- I. Do grupy szkodliwości z 8 godz. dniem pracy zalicza się:
 1. prtlerów i dozorców oddz. A i B Zakładów „Azbest” w Łodzi
 2. pracowników obsługi kuchni mlecznej oddz. A Zakładów „Azbest” w Łodzi.

II. Do II grupy szkodliwości z 6 godz. dniem pracy zalicza się:

1. dział płyt azbestowych (tektura azbestowa)
2. dział materiałów ciernych
3. dział opłatek
4. dział płyt azbestowo-kauczukowych
5. dział szlifierni uszczeltek typu specjalnego
6. działy pomocnicze
7. Brygady remontowe — konserwatorów maszyn
8. pracowników magazynów (bez prowadzącego kartotekę)
9. pracę przy prasach
10. pracę przy nożycach
11. pracę przy pakowaniu
12. brakarzy
13. pracowników warsztatów mechanicznych, stolarni
14. pracowników działu uszczeltek formowanych
15. pracowników transportu

III. Do grupy szkodliwości z 8 godz. dniem pracy zalicza się:

1. kierowców wozów ciężarowych — z tym, że w przypadkach zatrudnienia kierowców wozów ciężarowych przy pracach za i wyładunkowych, przysługuje im 6-godz. dzień pracy,
2. palaczy — z tym, że w przypadku zatrudnienia palaczy na oddz. produkcyjnym, należy zaliczyć do grupy szkodliwości, przysługującej pracownikom danego oddziału,
3. pracowników straży p. poż. na oddz. „B” w Łodzi przy ul. Piękarskiej 27/29.

IV. Do III grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:

1. dział przygotowawczy przędzalni
2. dział zgrzeblarni
3. dział tkalni
4. dział skręcarni sznurów
5. dział szczeliw plecionych
6. dział przeróbki odpadków.

V. Do III grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników straży p. poż. na oddz. „A” w Łodzi.

B. W Dolnośląskich Zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych w Gryfowie Śląskim

I. Do I grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników stolarni
2. pracowników warsztatu mechanicznego — z tym, że w przypadku zatrudnienia pracowników stolarni i warsztatu mechanicznego na oddz. produkcyjnych przysługuje im czas pracy istniejący na danym oddz. produkcyjnym,

3. portierów i dozorców
4. straż p. poż.

II. Do II grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników magazynu
2. pracowników transportu
3. dział płyt azbestowych (tektura azbestowa).

III. Do II grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:

1. palaczy

IV. Do III grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:

1. dział przygotowawczy przędzalni
2. dział zgrzeblarni
3. dział przędzalni
4. dział tkalni
5. dział skręcarni sznurów.

C. W Fabryce Art. Technicznych w Gliwicach Oddz. przerobu włókien azbestowych w Sosnowcu

I. Do I grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:

1. sprzątaczkę
2. portierów, dozorców
3. straż p. pożarową

II. Do II grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników magazynu

III. Do II grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników transportu
2. palaczy

IV. Do III grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:

1. dział szczeliw plecionych

D. W Warszawskich Zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Stelmos” w Warszawie ul. Przyokopowa 43, Oddz. A

I. Do I grupy szkodliwości z 8 godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników warsztatu mechanicznego
2. palaczy

II. Do II grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:

1. pracowników działu uszczelnień
2. pracowników rozdzielni surowców
3. pracowników magazynu
4. pracowników pakowni
5. pracowników transportu.

E. W Warszawskich Zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Stelmos” w Warszawie ul. Górczewska 62/64, Oddz. B

- I. Do I grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:
1. dział szczeliw formowanych, azbestowo-kauczukowych
 2. dział taśm włazowych
 3. brygady remontowe, konserwatorów maszyn
 4. pracowników magazynu
 5. pracowników transportu.
- II. Do I grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:
1. pracowników warsztatów mechanicznych — z tym, że w przypadku pełnienia przez pracowników warsztatów mechanicznych swych czynności na oddziałach produkcyjnych przysługuje im 6-godz. dzień pracy.
- III. Do II grupy szkodliwości z 8- godz. dniem pracy zalicza się:
1. palaczy

F. W Wytwórni Uszczelek „Morpak” w Gdańsku-Wrzeszczu

- I. Do I grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:
1. pracowników warsztatu mechanicznego.
- II. Do II grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:
1. pracowników działu przygotowawczego
 2. pracowników działu prod. uszczelek podgłowicowych
 3. pracowników działu produkcji uszczelek różnych
 4. pracowników rozdzielni (stolarni, półfabrykaty i odpady)
 5. pracowników pakowni
 6. pracowników magazynu wyrobów gotowych
 7. brakarzy
 8. pracowników grupy remontowej, narzędziowni zatrudnionych w wypożyczalni narzędzi
 9. elektryków zmianowych
 10. ustawiaczy maszyn i konserwatorów
 11. brygadzystów zatrudnionych w działach produkcyjnych
 12. wyżarzaczy blach
 13. sprzątaczy hal produkcyjnych
 14. pracowników magazynu surowców
 15. pracowników transportu.
- III. Do III grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:
1. palaczy.

G. W Zakładach Wyrobów Azbestowych „Gambit” w Lubawce

- I. Do I grupy szkodliwości w 8-godz. dniem pracy zalicza się:
1. pracowników kotłowni

2. pracowników kuchni dostarczających napoje i środki odżywcze na hale produkcyjne
 3. kierowców wozów ciężarowych i furgonetek.
- II. Do II grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:
1. oddz. tektury azbestowej wraz z suszarnią i wykończalnią
 2. oddz. impregnacji taśm hamulcowych
 3. robotników transportu i dźwigowych zatrudnionych przy załadunku, wyładunku, wyładowywaniu i przewożeniu surowców i gotowych wyrobów azbestowych
 4. robotników magazynów
 5. służby gł. mechanika i energetyka, zatrudnione przy konserwacji maszyn, urządzeń mechanicznych i elektrycznych na oddziałach produkcyjnych
 6. dział płyt azbestowo-kauczukowych.
- III. Do II grupy szkodliwości z 8-godz. dniem pracy zalicza się:
1. pracowników straży p. poż. zatrudnionych na Oddz. A w Lubawce.
- IV. Do III grupy szkodliwości z 6-godz. dniem pracy zalicza się:
1. oddział przygotowawczy tkalni
 2. oddział tkalni
 3. oddział pleciarni.

Załącznik nr 8
do Branżowych Zasad
Wynagradzania

RAMOWE ZASADY I TRYB PRZYZNAWANIA DODATKÓW ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH I UCIAŻLIWYCH DLA ZDROWIA

na podstawie Uzupełnienia Nr 2 Zarządzenia Nr 30/67 Naczelnego
Dyrcktora Zjednoczenia P.T.A.I.G. z dnia 30. maja 1967 r.

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 „
III grupa 0,70 „

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 załącznikach do Branżowych zasad wynagradzania.
3. Wykaz stanowisk, na których występują warunki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia winien być uzupełniony lub niektóre pozycje tego wykazu skreślone w przypadku jeżeli:
 - a) do procesów produkcyjnych zostały wprowadzone środki o właściwościach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia,
 - b) nastąpiła zmiana warunków pracy wskutek stosowania urządzeń lub środków powodujących usunięcie istniejących warunków uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,
 - c) w wyniku przeprowadzenia systematycznych badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia stwierdzono istotne zmiany.
4. W przypadkach, o których mowa w pkt 3a i 3b przedsiębiorstwo powinno w ciągu miesiąca spowodować przeprowadzenie badań środowiskowych ujętych w karcie zagrożenia zawodowego dla ustalenia czy na danym stanowisku występują warunki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia.
5. Uzupełnienie lub skreślenie stanowisk uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia następujące na wniosek zakładu pacy poparty wynikami badań środowiskowych ujętych w karcie zagrożenia zawodowego, a dokonanych lub zaopiniowanych przez Stację Sanitarно-Epidemiologiczną, a następnie zatwierdzone przez naczelnego dyrektora Zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.
6. Umieszczenie w branżowym wykazie, o którym mowa w pkt 2 konkretnych stanowisk pracy nie oznacza automatycznego nabycia prawa do otrzymania dodatku: stanowi jedynie podstawę do ubiegania się o ten dodatek.
7. Podstawą do wypłacenia dodatku za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia dla stanowisk wymienionych w wykazie jest przeprowadzenie badań środowiskowych na karcie zagrożenia zawodowego przechowywanej w zakładzie pracy — stwierdzających występowanie na konkretnym stanowisku w danym zakładzie pracy warunków uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
8. Robotnicy zatrudnieni czasowo w pomieszczeniach produkcyjnych lub pomocniczych, gdzie występują stanowiska pracy, z którymi wiąże się dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia otrzymują za czas faktycznie przepracowany w warunkach szkodliwych dla zdrowia o ile przebywanie w tych warunkach trwale nie mniej niż 4 godziny w dniu roboczym, dodatek według I grupy szkodliwości.
9. Tracą moc art. 73—76 części ogólnej UZP dla przemysłu lekkiego, obowiązującej od 1 grudnia 1957 r.

RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW PRODUKCYJNYCH ZATRUDNIONYCH W SYSTEMIE DNIÓWKOWO- -PREMIOWYM

§ 1

1. Premie wg niniejszego regulaminu otrzymują robotnicy produkcyjni zatrudnieni w systemie dniówkowo-premiowym.
2. Wykaz zawodów produkcyjnych premiowanych wg niniejszego regulaminu i procentową wysokość premii dla poszczególnych zawodów zawiera załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Premie wylicza się od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaseregowania za wszystkie godziny przepracowane łącznie z godzinami nadliczbowymi.

§ 2

Na premie dla robotników o których mowa w § 1 pkt 1 tworzy się w okresach miesięcznych fundusz premiowy w wysokości% płac zasadniczych tych robotników.

§ 3

1. Premie wypłaca się robotnikom za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania.
2. Przy ustalaniu ilości zadań obowiązuje zasada, że premia za jedno zadanie nie może być mniejsza niż 10% płacy zasadniczej robotnika.
3. Pełna premia za zadanie przysługuje tylko w przypadku jego wykonania co najmniej w 100%.
4. W przypadku niepełnego wykonania zadania premia ulega zmniejszeniu wg ustalonych tabel potrąceń.
5. W przypadku wykonania zadania poniżej ustalonego, dopuszczalnego pułapu wykonania, premia za to zadanie nie przysługuje.

§ 4

Przez zadania stanowiące podstawę premiowania rozumie się zadania z zakresu ilości, jakości, rytmiczności produkcji, oszczędności surowca, obniżki kosztów wytwarzania itd.

§ 5

Dla robotników produkcyjnych, w stosunku do których istnieje możliwość określenia czasu trwania tych zadań produkcyjnych, zadania pre-

miowe, o których mowa w § 4 winny obejmować wykonanie indywidualnych zadań produkcyjnych normowanych i wycenianych na podstawie pracochłonności (dniówką, zadaniową).

§ 6

1. Przy stosowaniu dniówki zadaniowej przyjmuje się zasadę, że premia ustalona za to zadanie winna być zwiększona w przypadku jego przekroczenia.
2. Tabelę zwiększeń premii, o których mowa w punkcie 1 opracowuje dyrektor przedsiębiorstwa, przestrzegając zasad podanych w § 9.

§ 7

1. Zadania dla poszczególnych pracowników lub ich grup, dopuszczalne pułapy wykonania zadań, wysokość indywidualnych premii w ramach funduszu premiowego robotników dniówkowo-premiowych oraz tabela potrąceń premii w przypadku niepełnego wykonania zadania, ustala dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Zadania o których mowa w pkt 1 są zadaniami zmiennymi i mogą ulegać zmianom w zależności od faktycznych potrzeb przedsiębiorstwa.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą robotniczą może zmienić zadanie w czasie trwania okresu obrachunkowego.

§ 8

1. Premie o których mowa w niniejszym regulaminie uruchamia na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego dyrektor przedsiębiorstwa.
2. W przypadkach zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminu pracy, dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić robotników częściowo lub w całości premii, podając zainteresowanym powody takiej decyzji.

§ 9

Przy wykonaniu i przekroczeniu wyznaczonych zadań premiowych indywidualna premia robotnika nie może przekroczyć 50% jego płacy zasadniczej.

§ 10

Zasady ujęte w niniejszym regulaminie stanowią podstawę do opracowania szczegółowych regulaminów premiowania przez przedsiębiorstwo.

RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW ZAWODÓW WSPÓLNYCH I ROBOTNIKÓW OBSŁUGI

§ 1

1. Premie wg niniejszego regulaminu otrzymują robotnicy zawodów wspólnych i pracownicy obsługi, zatrudnieni w systemie dniówkowo-premiowym.
2. Wykaz zawodów wspólnych premiowanych wg niniejszego regulaminu i procentową wysokość premii dla poszczególnych zawodów zawiera załącznik Nr 1 do niniejszego regulaminu.
3. Wykaz stanowisk pracowników obsługi premiowanych wg niniejszego regulaminu oraz procentową wysokość ich premii zawiera załącznik Nr 2 do niniejszego regulaminu.
4. Premie wylicza się od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaseregowania za wszystkie godziny przepracowane łącznie z godzinami nadliczbowymi.

§ 2

Na premie dla robotników o których mowa w § 1 tworzy się w okresach miesięcznych fundusz premii w wysokości:

- 1)% płac zasadniczych robotników zawodów wspólnych,
- 2)% płac zasadniczych pracowników obsługi.

§ 3

1. Premie wypłaca się robotników za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania.
2. Przy ustalaniu ilości zadań obowiązuje zasada, że premia za jedno zadanie nie może stanowić mniej niż 10% płacy zasadniczej robotnika.
3. Pełna premia za zadanie przysługuje tylko w przypadku jego wykonania co najmniej w 100%.
4. W przypadku niepełnego wykonania zadania premia ulega zmniejszeniu wg ustalonych tabel potrąceń.
5. W przypadku wykonania zadania poniżej ustalonego, dopuszczalnego pułapu wykonania, premia za to zadanie nie przysługuje.

§ 4

1. Przez zadania stanowiące podstawę premiowania rozumie się zadania z zakresu ilości, jakości, rytmiczności produkcji, oszczędności surowca, obniżki kosztów wytwarzania itd.

2. Dla robotników (pracowników), dla których nie istnieje możliwość wyznaczenia zadań, o których mowa w pktcie 1; przez zadania stanowiące podstawę premiowania rozumie się właściwe wykonanie ich obowiązków służbowych i doraźnych poleceń bezpośrednich przełożonych.

§ 5

Dla robotników, w stosunku do których istnieje możliwość określenia czasu trwania ich zadań produkcyjnych, w szczególności dla robotników służb gł. mechanika i narzędziowni, zadania premiowe o których mowa w § 4 winno obejmować wykonanie indywidualnych zadań produkcyjnych, normowanych i wycenianych na podstawie pracochłonności (dniówka zadaniowa).

§ 6

1. Przy stosowaniu dniówki zadaniowej przyjmuje się zasadę, że premia ustalona za to zadanie winna być zwiększona w przypadku jego przekroczenia.
2. Tabelę zwiększeń premii, o których mowa w pktcie 1 opracowuje dyrektor przedsiębiorstwa, przestrzegając zasad podanych w § 9.

§ 7

1. Zadania dla poszczególnych robotników lub ich grup, dopuszczalne pułapy wykonania zadań, wysokość indywidualnych premii w ramach funduszu premiowego robotników dniówkowo-premiowych oraz tabele potrąceń premii w przypadku niepełnego wykonania zadania, ustala dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Zadania o których mowa w pktcie 1 są zadaniami zmiennymi i mogą być zmieniane w zależności od faktycznych potrzeb przedsiębiorstwa.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą robotniczą może zmienić zadania w czasie trwania okresu obrachunkowego.

§ 8

1. Premie o których mowa w niniejszym regulaminie, uruchamia na pisemny wniosek bezpośredniego przełożonego — dyrektor przedsiębiorstwa.
2. W przypadkach zaniedbań obowiązków służbowych lub naruszenia postanowień regulaminu pracy, dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić robotników częściowo lub w całości premii, podając zainteresowanym powody takiej decyzji.

1. Przy wykonaniu i przekroczeniu wyznaczonych zadań premialnych indywidualna premia nie może przekroczyć:
 - dla robotników zawodów wspólnych 40%, a przy stosowaniu dniówki zadaniowej 50% płacy zasadniczej robotnika,
 - dla pracowników obsługi 20% płacy zasadniczej pracownika.

Zasady ujęte w niniejszym regulaminie stanowią podstawę do opracowania szczegółowych regulaminów premialnych przez przedsiębiorstwo.

UZUPEŁNIENIE NR 1

Zarządzenia Nr 30/67 Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach branży artykułów technicznych, uszczelkarsko-azbestowej i galanteryjnej tj. w przedsiębiorstwach, w których dotychczas nie wprowadzono norm technicznie uzasadnionych.

Na powołanym na wstępie Zarządzeniu Nr 30/57 wprowadza się następujące uzupełnienia:

1. W Załączniku Nr 3 do zarządzenia uzupełnia się wykaz stanowisk i godzinowych stawek płac pracowników obsługi o następujące stanowiska:

Lp.	Stanowisko pracy	Godzinowe stawki płac w zł od — do
VIII.	35 fotokopista 36 introligator	5,00 — 6,30
IX.	37 st. fotokopista 38 st. introligator	6,30 — 7,00

2. W załączniku Nr 5 do Zarządzenia uzupełnia się wykaz prac produkcyjnych wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia o następujące prace:

Grupa I

IV. Produkcja wyrobów ze skóry i materiałów zastępczych

1. Prace przy moczeniu i krojeniu skór pergaminowych
2. Prace przy drapaniu mizdry, brezentu i lica pasów pędnych i artykułów technicznych
3. Prace w pomieszczeniach magazynów z chemikaliami.

Grupa II

IV. Produkcja wyrobów ze skóry i materiałów zastępczych

1. Prace przy szarfowaniu skór
2. Prace przy krojeniu i klejeniu pasów
3. W załączniku Nr 7 do Zarządzenia uzupełnia się wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz czas pracy w przedsiębiorstwach branży uszczelkarsko-azbestowej o następujące stanowiska:
 - B. W Dolnośląskich Zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych w Gryfowie Śląskim
- IV. Do III-ej grupy szkodliwości z 6 godz. dniem pracy zalicza się:
 6. dział szwalni odzieży i konfekcji azbestowej.

UZUPEŁNIENIE NR 3

Zarządzenie Nr 30/67

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 30 maja 1967 r.

w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach branży artykułów technicznych, uszczelkarsko-azbestowej i galanteryjnej tj. w przedsiębiorstwach, w których dotychczas nie wprowadzono norm technicznie uzasadnionych.

W powołanym na wstępie Zarządzeniu Nr 30/67 wu zgodnieniu z Zarządem Głównym Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego wprowadza się następujące uzupełnienie:

1. Postanowieniami Załącznika Nr 7 do Branżowych zasad wynagradzania wymienionymi pod literą „G” pkt I, II, III i IV obejmuje się również Zakład „B” w Miskowicach podległy Zakładom Wyrobów Azestowych „Gambit” w Lubawce.
2. Jednocześnie uzupełnia się wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia zaliczanych do II-giej grupy szkodliwości z 6 godzinnym dniem pracy podanych pod literą „G” pkt II Załącznika Nr 7 do Branżowych zasad wynagradzania dodatkowo o następujące stanowiska:
 7. oddział przykrawalni płyt azbestowych
 8. oddział pras oraz sortowania i pakowania
 6. dział wytrawienia, odtłuszczenia i wyżarzania blach
 10. dział uszchelek formowanych — uszczelki typu Merle, Hunha, Metaloplasticum i inne.
3. Niniejsze uzupełnienie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 marca 1969 r.

PROTOKÓŁ NR 28

podpisany w dniu 23 maja 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, w sprawie uruchomienia czwartej zmiany w przedsiębiorstwach produkcji azbestu.

Działając na podstawie uprawnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy w oparciu o przepisy uchwały nr 196 Prezydium Rządu z dnia 26 kwietnia 1956 r., określającej warunki pracy pracowników zatrudnionych przy produkcji azbestowej ustala się, co następuje:

§ 1

Wobec zwiększonego zapotrzebowania na wyroby azbestowe, w niektórych oddziałach zakładów wyrobów azbestowych, dopuszcza się uruchomienie czwartej zmiany.

§ 2

1. Pracownicy, zatrudnieni na IV-tej zmianie winni otrzymywać dopłatę za pracę w nocy, zgodnie z postanowieniami Części Szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy — Rozdział VII, określającej zasady wynagradzania pracowników fizycznych.
2. W tych przypadkach, gdy wskutek harmonogramu zmian, IV-ta zmiana w sobotę i dni przedświąteczne będzie się kończyła po godzinie 0.00 — pracownicy, za czas przepracowany po tej godzinie, otrzymywać będą 100% dodatek do stawek osobistego zaszeregowania, należny za pracę w dni świąteczne i wyliczone zgodnie z Instrukcją nr 4 do Zbiorowego Układu Pracy.
3. W przypadku zatrudnienia mistrzów na IV-tej zmianie, dopłata, o której mowa w ust. 2, winna wynosić dla tych pracowników 1/200 miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za każdą przepracowaną godzinę świąteczną, niezależnie od 10%-go dodatku za pracę w nocy.

§ 3

1. Wprowadza się obowiązkowe 15-minutowe przerwy w pracy dla każdej zmiany.
2. Podczas przerwy, o której mowa w pkt 1, pracownicy winni opuścić sale produkcyjne i udać się na posiłek do wyznaczonych pomieszczeń. Sale produkcyjne w tym czasie należy starannie przewietrzyć.
3. Za czas przerwy, robotnikom akordowym przysługuje wynagrodzenie obliczone w wysokości 1/4 podstawowej stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 4

1. Z chwilą uruchomienia IV-tej zmiany, należy zabezpieczyć sprawne działanie wszelkich urządzeń wentylacyjnych i pyłochłonných w tych oddziałach.
2. Zatrudnionym na IV-tej zmianie pracownikom należy zapewnić sprawną opiekę lekarską w koniecznych przypadkach.

§ 5

Zasady ustalone niniejszym protokołem mają zastosowanie do pracy wykonywanej na IV-tej zmianie po dniu 1 stycznia 1961 roku.

§ 6

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1961 r.

PROTOKÓŁ NR 16

podpisany w dniu 2 listopada 1964 r. między Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z drugiej strony, w sprawie zniesienia skróconego dnia pracy w dziale pomocniczym „Narzędziownia” Zakładów Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Azbest” w Łodzi.

§ 1

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy w oparciu o Uchwałę Nr 196 Prezydium Rządu z dnia 26 czerwca 1956 r. wprowadza się niniejszym protokołem zmianę w Załączniku Nr 12 do Protokołu Nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r., Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Artykułów Technicznych i Części Zamiennych dotyczącą czasu pracy pracowników fizycznych zatrudnionych w dziale pomocniczym „Narzędziownia” Zakładów Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Azbest” w Łodzi.

§ 2

Na skutek ustania szkodliwości zdrowia, przywraca się dla pracowników fizycznych zatrudnionych w dziale pomocniczym „Narzędziownia” w Zakładach wymienionych w § 1 — 8-godzinny dzień pracy tj. 46-godzinny tydzień pracy, zamiast skróconego dnia pracy obowiązującego dotychczas na podstawie Załącznika Nr 12 do Protokołu Nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r.

§ 3

1. Pracownicy działu „Narzędziownia”, u których Służba Zdrowia stwierdziła zaawansowanie choroby zawodowej — azbestozy, zachowują prawo do otrzymywania uprzednio nabytych dodatków za pracę szkodliwą i dodatkowego urlopu.
2. W razie pełnienia przez pracowników działu pomocniczego „Narzędziownia” swych czynności okresowo, (np. jeden pełny dzień) na innych oddziałach produkcyjnych Zakładu, gdzie występują warunki szkodliwe dla zdrowia — przysługuje im skrócony czas pracy i wynagrodzenie wynikające z Tabeli stanowiącej Zał. Nr 3 do Protokołu Nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. wraz z dodatkami za szkodliwość zdrowia obowiązującymi na danym oddziale produkcyjnym.

§ 4

Pracowników zatrudnionych w dziale „Narzędziownia” Zakładów Uszczelnień i Wyr. Azbestowych „Azbest” w Łodzi obowiązują stawki godzinowe wg Tabeli płac zawartej w Załączniku Nr 4 do Protokołu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. wraz ze zmianami wprowadzonymi Protokołem Nr 8 z dnia 18 lipca 1962 r.

§ 5

Postanowienia Protokołu niniejszego mogą być wprowadzone w życie pod warunkiem zachowania wymogów art. 30 Części Ogólnej Zbiorowego Układu Pracy dla Przem. Lekkiego.

§ 6

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 listopada 1964 r.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

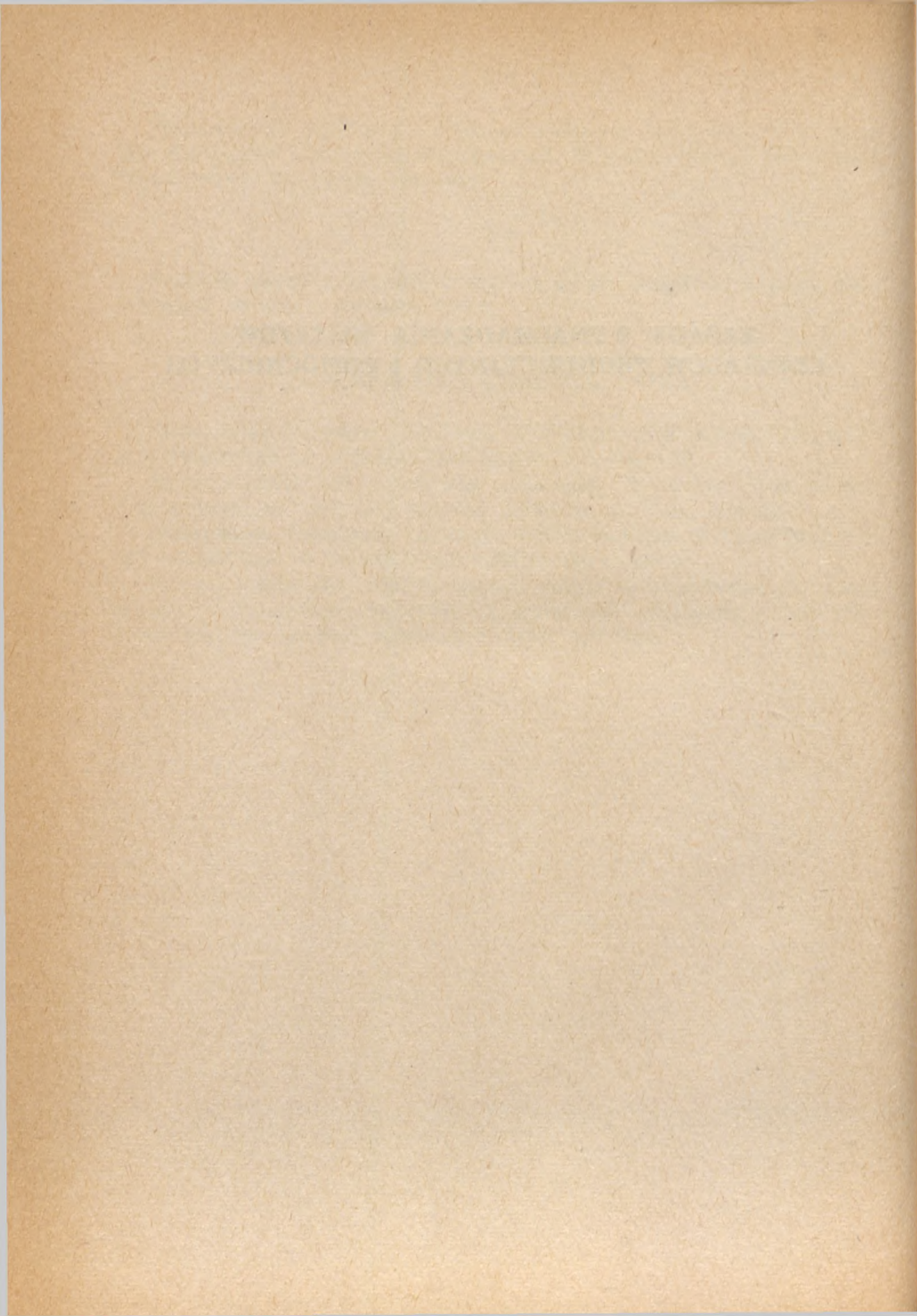
Ministerstwo Przemysłu Lekkiego. TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁU LEKKIEGO Część IX

Zawody-specjalności robotników przemysłu artykułów technicznych i galanteryjnych 1967 rok. (stanowi oddzielne wydanie drukiem).

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego. TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY ROBOTNIKÓW PRZEMYSŁU LEKKIEGO Część X

Zawody-specjalności obróbki metali, pokryw powierzchniowych, robót ślusarsko-montażowych, budowlanych, transportu kolejowego, i robót różnych. 1967 rok (stanowi oddzielne wydanie drukiem).

**ZASADY WYNAGRADZANIA MISTRZÓW
ODDZIAŁÓW PRODUKCYJNYCH I POMOCNICZYCH**



PROTOKÓŁ NR 10a/67

do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego podpisany w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

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

§ 1

Postanowienie niniejszego protokołu określa zasady wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych zatrudnionych w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych i obejmują branże: części zamiennych, artykułów technicznych, uszczelkarsko-azbestową i galanteryjną.

§ 2

Wynagrodzenie mistrzów zatrudnionych w oddziałach produkcyjnych i pomocniczych składa się z:

- miesięcznej płacy zasadniczej,
- premii,
- innych dopłat (dodatków).

§ 3

Mistrzowie, o których mowa w § 1 otrzymują miesięczne wynagrodzenie zasadnicze wg następujących rozpiętości miesięcznych płac zasadniczych przyznawanych w zależności od kwalifikacji mistrza, stażu pracy, rodzaju i wielkości odcinka produkcyjnego lub pomocniczego nadzorowanego przez mistrza.

Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstwa		
	I	II	III
st. mistrz	1600—3000	1600—2900	1600—2800
mistrz	1600—2800	1600—2700	1600—2600

§ 4

Mistrzowie, o których mowa w § 1 otrzymują premię na zasadach obowiązujących pracowników ruchu (część III funduszu premiowego) zgodnie z postanowieniami Uchwały 130/64 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (jednolity tekst M. P. Nr 21, poz. 99 z 1967 r.).

§ 5

1. Mistrzowie zatrudnieni na zmianie nocnej otrzymują dodatek za godziny przepracowane w nocy, w wysokości 10% zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez 200.
2. Mistrzowie otrzymują deputat lub ekwiwalent (ryczałt) węglowy wg dotychczasowych zasad.
3. Mistrzom zatrudnionym w branży uszczelkarsko-azbestowej objętym postanowieniami Uchwały 196/56 Prezydium Rządu z dnia 26 kwietnia 1956 r. przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz dodatkowy urlop wg następujących grup szkodliwości:
 - I grupa szkodliwości — 0,35 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 6 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku,
 - II grupa szkodliwości — 0,50 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 9 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku,
 - III grupa szkodliwości — 0,70 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 12 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku.
4. Mistrzom, o których mowa w ust. 3 przysługuje czas pracy oraz grupa szkodliwości w takim wymiarze, jak robotnikom oddziałów (wydziałów) przez nich nadzorowanych.
5. W zakresie uregulowanym niniejszym protokołem tracą moc dotychczasowe zasady wynagradzania mistrzów określone w protokołach, uzupełnieniach i porozumieniach.

§ 6

1. Anuluje się nomenklaturę oraz rozpiętość miesięcznych płac zasadniczych mistrzów zawarte w poz. 112 i 113 załącznika Nr 1 do protokołu Nr 6 (wraz z uwagą do powyższych pozycji) w części szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy dla przemysłu artykułów technicznych i części zamiennych oraz pozycje 108 i 109 załącznika Nr 1 do protokołu Nr 5 części szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy przemysłu galanteryjnego.
2. W miejsce anulowanych pozycji, o których mowa w ust. 1 wprowadza się omenklaturę oraz rozpiętość płac zasadniczych podanych w tabeli zawartej w § 3 niniejszego protokołu.

§ 7

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 1967 r.

ZARZĄDZENIE NR 36/67

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z dnia 17 sierpnia 1967 r.

w sprawie zasad wynagradzania mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych

W wykonaniu postanowień zawartych w protokole nr 10a/67 z dnia 24 czerwca 1967 r. oraz Zarządzenia Ministra Przemysłu Lekkiego nr 48/67 z dnia 11 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników i mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, zarządzam co następuje:

§ 1

Postanowienia niniejszego zarządzenia dotyczą mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych (głównego mechanika, energetyka) zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych.

§ 2

Wynagrodzenie mistrzów, o których mowa w § 1 składa się z:

- miesięcznej płacy zasadniczej,
- premii,
- innych dopłat (dodatków).

§ 3

Mistrzowie, o których mowa w § 1 otrzymują miesięcznie wynagrodzenie zasadnicze wg następujących rozpiętości miesięcznych płac zasadniczych przyznawanych w zależności od kwalifikacji mistrza, stażu pracy, rodzaju i wielkości odcinka produkcyjnego lub pomocniczego nadzorowanego przez mistrza.

Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstwa		
	I	II	III
st. mistrz	1600—3000	1600—2900	1600—2800
mistrz	1600—2800	1600—2700	1600—2600

§ 4

Mistrzowie, o których mowa w § 1 otrzymują kwartalną premię na zasadach obowiązujących pracowników ruchu (część III funduszu premiewego) zgodnie z postanowieniami Uchwały 130/64 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (jednolity tekst M. P. nr 21, poz. 99 z 1967 r.).

§ 5

1. Mistrzom zatrudnionym w branży uszczelkarsko-azbestowej objętym postanowieniami Uchwały 196/56 Prezydium Rządu z dnia 26 kwietnia 1956 r. przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia oraz dodatkowy urlop wypoczynkowy wg następujących grup szkodliwości:
 - I grupa szkodliwości — 0,35 za każdą przepracowaną godziną oraz 6 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku,
 - II grupa szkodliwości — 0,50 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 9 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku,
 - III grupa szkodliwości — 0,70 zł za każdą przepracowaną godzinę oraz 12 dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego w ciągu roku.
2. Mistrzom, o których mowa w ust. 1 przysługuje czas pracy oraz grupa szkodliwości w takim wymiarze, jak robotnikom oddział (wydziałów) przez nich nadzorowanym.

§ 6

1. Mistrzowie zatrudnieni na zmianie nocnej otrzymują dodatek za godziny przepracowane w nocy, w wysokości 10% zasadniczej stawki godzinowej z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez 200.
2. Mistrzowie otrzymują deputat lub ekwiwalent (ryczałt) węglowy wg dotychczas obowiązujących zasad.
3. W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem tracą moc dotychczasowe zasady wynagradzania mistrzów.

§ 7

1. Anuluje się nomenklaturę oraz rozpiętość miesięcznych płac zasadniczych mistrzów zawarte w pozycji 112 i 113 załącznika nr 1 do protokołu nr 6 (wraz z uwagą do powyższych pozycji) w części szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy dla przemysłu artykułów technicznych i części zamiennych oraz pozycje 108 i 109 załącznika nr 1 do protokołu nr 5 części szczegółowej Zbiorowego Układu Pracy przemysłu galanteryjnego.
2. W miejsce anulowanych pozycji, ok których mowa w ust. 1 wprowadza się nomenklaturę oraz rozpiętość płac zasadniczych podanych w tabeli zawartej w § 3 niniejszego zarządzenia.

§ 8

1. Mistrzom objętym niniejszym zarządzeniem nie przysługuje wynagrodzenie za czas przyjmowania lub zdawania zmiany, gdyż czynności te należą do ich obowiązków wynikających z charakteru pracy.

2. W wyjątkowych przypadkach zlecenia mistrzom przez kierownictwo przedsiębiorstwa pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje im wynagrodzenie za godziny nadliczbowe wg ogólnie obowiązujących zasad.

§ 9

Pracownikom objętym postanowieniami niniejszego zarządzenia nie przysługują dodatki wypłacane dotychczas na podstawie Uchwały 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzania przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących oraz dodatki stołeczny i morski.

§ 10

1. Dla mistrzów objętych postanowieniami niniejszego Zarządzenia aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy — wprowadzony uchwałą nr 187 R.M. z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (MP nr 43, poz. 239) ulega z pierwszym dniem drugiego miesiąca po wprowadzeniu w danym zakładzie regulacji płac, trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1, rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
 - 1) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie od 1 stycznia 1966 r. do 31 grudnia 1966 r. od
 - 2) zarobku netto w pierwszym miesiącu po wprowadzeniu regulacji płac (stanowiącego zarobek bazowy).
3. W razie, gdy kwota wzrostu zarobku (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 wypłaca się do dnia 31 grudnia 1967 r.
4. Począwszy od 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze począwszy od 1 stycznia 1968 r., przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2 pkt 2.
6. Wzrost zarobków w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2 pkt 2) skutkuje obniżeniem w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3 w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniorocznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3 następująca utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach. W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.

8. W przypadku wypłacenia za miesiące następne po regulacji płac dodatku mieszkaniowego, bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień ust. 1 podwyżka wynagrodzenia z tytułu regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek podwyżki prawo do tego dodatku w całości lub części.
9. W zakresie uregulowanym niniejszym Zarządzeniem nie mają zastosowania przepisy uchwały nr 187/RM z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43 poz. 239).

§ 11

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 1967 roku.

W porozumieniu:

z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac.

Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego

PROTOKÓŁ NR 56

podpisany dnia 27. VI. 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premialnego

**UCHWAŁA NR 130 RADY MINISTRÓW
z dnia 4. V. 1964 r.**

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych

(Patrz jednolity tekst MP nr 21/67
z dnia 13 kwietnia 1967 r.)

INSTRUKCJA

Ministerstwa Przemysłu Lekkiego w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego

**ZASADY
WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH**

PROTOKÓŁ NR 15/67

podpisany w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego 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 dotyczy zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych resortu przemysłu lekkiego, za wyjątkiem:

- a) mistrzów,
- b) radców prawnych,
- c) pracowników stacji licząco-analitycznych,
- d) pracowników transportu samochodowego,
- e) pracowników korpusu technicznego o/ppoż. i straży przem.
- f) pracowników zakładowych bibliotek związkowych,
- g) pracowników przyzakładowych placówek kulturalno-oświatowych
- h) pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych,
- i) pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych,

których płace regulowane są odrębnymi protokołami wprowadzonymi do Układu Zbiorowego Pracy.

§ 2

Protokół niniejszy obejmuje:

- wykaz stanowisk i tabelę miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych (oprócz pracowników umysłowych magazynów) — zał. nr 1
- tabelę płac i zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych oraz ramowe zasady kwalifikowania magazynów — załączniki nr 2 i 2a.
- taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych — zał. nr 3
- wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych — zał. nr 4.

§ 3

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może zwolnić pracownika umysłowego od wymogów kwalifikacyjnych określonych

w zał. nr 3 do niniejszego protokołu. Dotyczy to wyłącznie pracowników o długoletnim stażu pracy, wywiązujących się bez zarzutu z nałożonych obowiązków i zatrudnionych w zakładzie przed wejściem w życie postanowień niniejszego protokołu.

§ 4

Pracownikom zajmującym kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu Uchwały nr 394 RM z dnia 17 września 1959 r. (Mon. Pol. nr 84 poz. 444), przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach, gdy pracownik na polecenie zwierzchnika wykonał pracę w niedzielę i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 5

Zasady premiowania pracowników umysłowych, o których mowa w § 1 określone są protokołem nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. z późniejszymi zmianami.

§ 6

1. Utrzymuje się w mocy postanowienia protokołu z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie polepszenia warunków pracy robotników i pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Art. Techn. i Galanteryjnych.
2. Utrzymuje się w mocy zasady premiowania obejmujące maszynistki w halach maszyn.

§ 7

Tracą moc obowiązującą protokoły dodatkowe do U.Z.P. nr nr 24/60 r., 32/61 r., 33/61 r., 34/61 r., 35/61 r., 36/61 r., 40/62 r., 41/62 r., 45/63 r. i 54/63 r. dotyczące zasad wynagradzania niektórych grup pracowników umysłowych.

§ 8

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1967 roku.

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Załącznik nr 1 do Protokołu nr 15/67 w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych

WYKAZ STANOWISK

oraz tabela miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych resortowi przemysłu lekkiego

Lp.	Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstwa					
		I—S	II—S	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Dyrektor	3.700—5.000	3.400—4.600	3.000—4.200	2.600—3.800	2.300—3.400	2.000—2.900
2	Z-ca Dyr. d/s Techn.-Produkc. (Nacz. Inż.)	3.500—4.500	3.100—4.200	2.800—3.900	2.500—3.500	2.200—3.200	2.000—2.800
3	Z-ca Dyr d/s Ekonomicznych (Główny Ekonomista)	3.500—4.500	3.100—4.200	2.800—3.900	—	—	—
4	Pełniący funkcję Gł. Ekonomisty — Z-ca Dyr. d/s Admin.-Handlowych — Główny Księgowy — Kierownik Działu Ekonomicznego	—	—	—	2.500—3.500	2.200—3.200	2.000—2.800
5	Z-ca Dyr d/s Technicznych — Główny Inż. Ruchu	3.100—4.300	2.800—4.000	2.500—3.700	2.300—3.400	2.000—3.100	1.900—2.800
6	Z-ca Dyr. d/s Admin.-Handlowych — Gł. Księgowy	2.800—4.100	2.500—3.800	2.300—3.500	2.100—3.300	1.900—2.900	1.700—2.700
7	Główny Technolog — Szef Produkcji Główny Mechanik Główny Energetyk Główny Konstruktor	2.800—4.000	2.500—3.700	2.300—3.400	2.100—3.200	1.800—2.800	1.600—2.600

1	2	3	4	5	6	7	8
8	Kierownik Zakładu Kierownik Wydziału Produkc. lub pomocniczego	2.700—3.900	2.500—3.600	2.300—3.300	2.100—3.100	1.800—2.800	1.600—2.600
9	Kierownik Oddz. Produkc. lub pomocniczego	2.300—3.500	2.100—3.200	2.000—3.000	1.800—2.800	1.600—2.500	1.500—2.400
10	Kierownik Działu Technicz- nego Kierownik Działu Ekonomicz- nego Kierownik Działu Kadr i Szkol- nienia Zawodowego	2.000—3.400	1.900—3.100	1.800—2.800	1.700—2.600	1.500—2.400	1.500—2.400
11	Z-ca Głównego Księgowego	2.000—3.400	1.900—3.100	1.800—2.800	1.700—2.600	1.600—2.500	1.500—2.400
12	Kierownik Laboratorium Przedsiębiorstwa Kierownik Komórki Wzorcu- jącej	1.900—3.300	1.800—3.100	1.800—2.900	1.800—2.600	1.500—2.500	1.500—2.500
13	Dyspozytor Zmianowy	1.900—3.300	1.800—3.100	1.800—2.900	1.700—2.600	1.500—2.300	1.300—2.000
14	Manipulant	1.900—3.300	1.800—3.100	1.800—2.900	1.700—2.600	1.500—2.500	1.300—2.000
15	Mechanik — Energetyk Wydz. Starszy Konstruktor	1.800—3.200	1.700—3.000	1.600—2.800	1.500—2.600	1.400—2.400	1.300—2.400
16	Z-ca Kier. Dz. Technicznego ” Ekonomicz. ” Kadr i Szkol. Zawodowego Kierownik Sekcji Starszy Rewident	1.900—3.100	1.800—2.800	1.700—2.600	1.600—2.500	1.500—2.400	1.300—2.400
17	Mistrz salowy Starszy mistrz	1.600—3.000	1.600—2.800	1.600—2.700	1.500—2.600	1.400—2.500	1.400—2.400

1	2	3	4	5	6	7	8
18	Kierownik Laboratorium Od- działowego	1.700—2.900	1.600—2.700	1.600—2.500	1.600—2.400	—	—
19	Kierownik Laboratorium Ze- społowego	—	—	—	—	1.200—2.200	1.200—2.000
20	Kierownik Działu Socjalnego „ „ Transportu	1.500—2.800	1.400—2.600	1.300—2.500	1.300—2.400	1.300—2.300	1.300—2.300
21	Główny Desenator	1.800—2.800	1.700—2.600	1.600—2.500	1.500—2.400	1.400—2.300	1.400—2.300
22	St. Referent Techniczny St. Referent Ekonomiczny St. Inspektor BHP St. Inspektor Szkolenia Zawo- dowego St. Inspektor Normowania Pracy St. Normalizator St. Kalkulator St. Księgowy Konstruktor Psycholog Przemysłowy Socjolog Przemysłowy	1.800—2.800	1.700—2.600	1.600—2.500	1.500—2.400	1.400—2.300	1.400—2.200
23	Dow. zakładowego oddz. sa- moobrony (TOPL)	1.400—2.500	1.300—2.400	1.200—2.300	1.200—2.300	1.200—2.300	1.200—2.200
24	Projektant Plastyk	1.200—2.400	1.200—2.300	1.200—2.200	1.200—2.200	1.200—2.200	1.200—2.200
25	Referent Techniczny Referent Ekonomiczny Starszy Technik St. Planista Inspektor BHP Inspektor Szkolenia Zawodo- wego Inspektor Normowania Pracy						

1	2	3	4	5	6	7	8
	Kierownik Sekcji Zarobkowej Księgowy — referent ekonomiczny Kasjer — Księgowy Kierownik Biura Wydziałowego Normalizator Kalkulator Desenator	1.200—2.400	1.200—2.300	1.200—2.200	1.200—2.200	1.200—2.100	1.200—2.000
26	Kierownik Działu Administracyjnego, Kadr	1.500—2.300	1.400—2.100	1.300—2.000	1.300—2.000	1.300—2.000	1.300—1.800
27	Inspektor w Dziale Kadr, Socjalnym St. Asystent Laboratorium Kontroler KT	1.200—2.100	1.200—2.100	1.200—2.000	1.200—2.000	1.200—1.800	1.200—1.800
28	Kierownik Bocznic Kolejowej	1.200—2.000	1.200—1.900	1.200—1.900	1.200—1.900	1.200—1.900	1.200—1.900
29	Technik Księgowy Planista	1.100—1.900					
30	St. Referent St. Rachmistrz St. Laborant Asystent Laboratorium	1.000—1.800					
31	Referent Rachmistrz (kontysta) Laborant Kreślarz Chronometrażysta Kartotekarz Fakturzysta Archiwista						

1	2	3	4	5	6	7	8
	Sekretarka Kierowniczką hali maszyn Adm. domów, Kier. HR lub DMR		1.000—1.500				
32	St. stenotypistka — stenogra- fowanie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu		1.700—2.100				
33	St. maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłądne z szybkością ponad 300 ude- rzeń na minutę)		1.400—1.900				
34	Maszynistka — poza halą ma- szyn (pisanie bezbłądne z szybkością ponad 230 ude- rzeń na minutę) Stenotypistka — stenografo- wanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu Telefonistka — obsługa cen- trali telef. posiadającej po- nad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości co najmniej 1 obcego je- zyka		1.000—1.500				
35	Telefonistka — obsługa cen- trali telef. posiadającej po- nad 25 numerów czynnych Mł. stenotypistka — po kursie Mł. maszynistka — poza halą maszyn — po kursie						

1	2	3	4	5	6	7	8
	Bibliotekarz Obsługa radiowęzła		1.000—1.300				
36	Pomocnik biurowy — wykonywanie prostych czynności biurowych pod bezp. nadzorem Telefonistka — obsługiwanie centrali telef. do 25 numerów czynnych		900—1.000				
37	Maszynistka w hali maszyn		750				

Postanowienia dodatkowe

- Zaliczenia przedsiębiorstw do kategorii I-S i II-S dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.
- Zaliczenia przedsiębiorstw do kategorii I i niżej dokonuje dyrektor Zjednoczenia w oparciu o:
 - wielkość zatrudnienia
 - złożoność specyfiki technologicznej
 - rodzaj produkcji i jej waga dla całokształtu gospodarki narodowej.
- Za wymienione w tabeli stanowisko dyrektora d/s techniczno-produkcyjnych uważa się stanowisko dyrektorów d/s produkcyjnych nadzorujących określone działy produkcyjne stanowiące zamkniętą całość np. dyrektor d/s tkanń, dyrektor d/s przędzalń, dyrektor d/s garbarń itp.
- Za wymienione w tabeli stanowiska „zastępców” uważa się stanowiska przewidziane w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa.
- W przedsiębiorstwach II, III i IV kategorii, w których wykaz stanowisk przewiduje po trzy stanowiska pracy z zakresem głównego ekonomisty, może być tylko jedno z tych stanowisk.
- Zasady wynagradzania pracowników obsługi prawnej określone są protokołem Nr 57 podpisanym w dniu 27 czerwca 1964 roku.

TABELA PŁAC
pracowników umysłowych — magazynów

Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstw					
	I-S	II-S	I	II	III	IV
	kategoria magazynu			kategoria magazynu		
	I	II	III	I	II	III
Kierownik magazynu	1.800—2.800	1.700—2.600	1.600—2.500	1.700—2.600	1.600—2.500	1.500—2.400
St. magazynier	1.600—2.500	1.600—2.500	—	1.500—2.400	1.500—2.400	—
Magazynier	1.200—2.200	1.200—2.200	1.200—2.200	1.200—2.100	1.200—2.100	1.200—2.100

Postanowienia uzupełniające

1. Wynagrodzenie pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych uzależnione jest od kategorii magazynu, w którym są zatrudnieni.
2. Ramowe kryteria kwalifikowania magazynów do poszczególnych grup zawiera załącznik Nr 2a do Protokołu Nr 15/67.
3. Kierownicy zespołów magazynów mogą być wynagradzani jako kierownicy działów techniczno-ekonomicznych, jeżeli:
 - stanowiska te są przewidziane w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstw,
 - zakres i charakter ich pracy wymaga analogicznych kwalifikacji,
 - pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach posiadają faktycznie te kwalifikacje.
4. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych przysługuje premia na zasadach określonych protokołem Nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w wysokości przewidzianej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w ruchu.

RAMOWE KRYTERIA KWALIFIKOWANIA MAGAZYNÓW DO POSZCZEGÓLNYCH KATEGORII PŁAC

1. Podstawą do zaliczania magazynów do poszczególnych kategorii stanowi ilość punktów wyliczona zgodnie z ust. 2—4.
2. Magazyny, które w wyniku podsumowania punktów wg zasad ust. 3 uzyskują:

- powyżej 80 punktów — zalicza się do kat. I
- powyżej 50 do 80 pkt — zalicza się do kat. II
- poniżej 50 pkt — zalicza się do kat. III

3. Punkty ustala się wg następujących zasad:

a) z tytułu obrotów rocznych

- przy obrotach pow. 60 mln zł 50 punktów
- przy obrotach pow. 30—60 mln zł 30 punktów
- przy obrotach poniżej 30 mln zł 10 punktów

Jako „obrót” przyjmuje się:

- w magazynach zaopatrzenia — sumę wartości przychodów i rozchodów bez zwrotów materiałowych niewykorzystanych w produkcji,
- w magazynach zbytu — wartość rozchodu (sprzedaży) wyrobów.

- b) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji (asortymentów) magazynowych wg stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:

- powyżej 1500 pozycji — 40 punktów
- przy powyżej 1000—1500 pozycji — 30 punktów
- przy powyżej 500—1000 pozycji — 20 punktów
- przy poniżej 500 pozycji — 10 punktów

- c) z tytułu odpowiedzialności materialnej:

- indywidualnej — 20 punktów
- zespołowej — 10 punktów

4. Za towary szkodliwe i niebezpieczne dyrektor może zwiększyć ogólną liczbę punktów o 10. Wykaz tych towarów ustali zjednoczenie.
5. Szczegółowe kryteria kwalifikowania magazynów do odpowiedniej kategorii mogą być opracowane przez zjednoczenia.

Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych

Lp.	Stanowisko	Wymogi kwalifikacyjne i staż pracy
1	2	3
1.	Naczelnny Inżynier Gł. Inżynier Ruchu	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki zawodowej
2.	Główny Ekonomista Kier. Działu Ekonom. pełniący funkcję Gł. Ekonomisty Gł. Księgowy pełniący funkcję Gł. Ekonomi- sty Kier. Działu Adm.- -Handl. pełniący fun- kcję Gł. Ekonomisty	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe i 7 lat praktyki w służbie ekonomiczno-finansowej 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie i 10 lat praktyki w służbie ekonomiczno-finansowej
3.	Zastępca Dyrektora d/s Administracyjnych Główny Księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe i 4 lata pracy za- wodowej (w sl. ekonom. w księgo- wości) 2) Studium zaoczne ekonomiki przemy- słu lekkiego i 5 lat praktyki w da- nej specjalności (w sl. ekonom., w księgowości) 3) Średnie wykształcenie ogólne lub ekonomiczne i 8 lat praktyki w da- nej specjalności (w sl. ekonom. lub w księgowości)
4.	Gł. Technolog Gł. Mechanik Gł. Energetyk Gł. Konstruktor	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w danej specjalności (gł. konstruktora obowiązuje w ra- mach 5 lat praktyki — 2 lata prak- tyki związanej z konstrukcją maszyn i urządzeń)
5.	Kierownik Zakładu Kierownik Zakładu Produkcyjnego lub Po- mocniczego	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki zawodowej w danej specjalności
6.	Kierownik Oddziału Produkcyjnego lub po- mocniczego St. Konstruktor	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki na stanowisku tech- nicznym. St. Konstruktor obowiązuje w ra- mach 3 lat praktyki — 1 rok prak- tyki związanej z konstrukcją ma- szyn i urządzeń

1	2	3
7.	Mechanik-Energetyk Wydziałowy	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w danej specjalności
8.	Kierownik Działu Technicznego Manipulant Dyspozytor zmianowy Z-ca Kierownika Działu Technicznego Kier. Laboratorium Przedsiębiorstwa Kier. Komórki Wzorcującej Kier. Laboratorium Oddziałowego i Zespołowego Gł. Desenator	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności 2) Średnie wykształcenie zawodowo-techniczne i 7 lat praktyki w danej specjalności
9.	Kier. Działu Ekonom. Kier. Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego Z-ca Gł. Księgowego Z-ca Kier. Działu Ekonomicznego Z-ca Kier. Działu Kadr i Szkolenia Zawodowego Kierownik Sekcji St. Rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe 1) i 3 lata praktyki w zawodzie danej specjalności 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego i 4 lata praktyki w zawodzie danej specjalności 3) Średnie wykształcenie ogólne lub zawodowe i 7 lat praktyki w danej specjalności
10.	Mistrz salowy St. mistrz	1) Średnie wykształcenie techniczne — 2 lata praktyki w zawodzie 2) Uprawnienia mistrzowskie i 7 lat praktyki w zawodzie
11.	St. Referent techn. St. Inspektor BHP St. Inspektor Normowania Pracy St. Normalizator Desenator Konstruktor	1) Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki na stanowisku technicznym 2) Średnie wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki na stanowisku technicznym w danej specjalności
12.	St. Referent Ekonomiczny St. Referent Szkolenia Zawodowego St. Księgowy St. Kalkulator	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe i 3 lata praktyki w zawodzie 2) Studium zaoczne Ekonomiki Przemysłu Lekkiego i 4 lata praktyki w zawodzie 3) Średnie wykształcenie ogólne lub inne i 7 lat praktyki w zawodzie
13.	Psycholog przemysłowy Socjolog przemysłowy	1) Wyższe wykształcenie określonej specjalności 2) Średnie wykształcenie ogólne lub pedagogiczne i 7 lat praktyki zawodowej

1	2	3
14.	TOPL	Średnie wykształcenie i stopień wojskowy oficer lub podoficer rezerwy. Przeszkolenie w Centralnym Ośrodku Wykszolenia Kom. Gł. TOPL
15.	St. Technik St. Planista wdr. Techn. Inspektor BHP Normalizator Kontroler KT St. Asystent Laborat.	1) Średnie techniczne i 4 lata praktyki Ukończone co najmniej 8 klas szkoły podstawowej i 10 lat praktyki w zawodzie danej specjalności
16.	Projektant plastyk Referent Techniczny Referent Ekonomiczny	1) Wyższe wykształcenie techniczne lub inne wyższe i 1 rok praktyki w zawodzie 2) Studium Zaoczne Ekonomiki Przemysłu Lekkiego i 2 lata praktyki w zawodzie 3) Średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w zawodzie
17.	St. Planista w Dziale Ekonomicznym Inspektor Szkolenia Zawodowego Kier. Sekcji Zarobkowej Księgowy-Ekonomista Kasjer Kier. Biura Wyzd. Kalkulator Kier. Działu Admin.	1) Studium Zaoczne Ekonomiki Przemysłu Lekkiego i 2 lata praktyki w zawodzie 2) Średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w zawodzie 3) Ukończenie co najmniej 8 klas szkoły podstawowej i 8 lat pracy w zawodzie
18.	Technik Księgowy-kontysta Planista St. Referent Referent St. Rachmistrz Kreślacz Chronometrażysta Kartotekarz Fakturzysta Archiwista Sekretarka Obsługa radiowęzła	1) Średnie wykształcenie 2) Ukończenie 8 klas szkoły podstawowej i 4 lat praktyki przy prostych czynnościach biurowych
19.	Kierownik magazynu	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat pracy zawodowej 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (x) i 4 lata pracy zawodowej

1	2	3
20.	St. magazynier	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 6 lat pracy zawodowej 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (x) i 3 lata pracy zawodowej
21.	Magazynier	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 4 lata pracy zawodowej 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (x) i 2 lata pracy zawodowej

OBJAŚNIENIA

1. Przez wykształcenie „inne wyższe” względnie „inne średnie” rozumie się wykształcenie dające zakres wiadomości i umiejętności wymaganych od pracownika na danym stanowisku.
2. Przez wykształcenie wyższe rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni odpowiedniego zawodu.
3. Przez średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej.
4. Nieukończone wykształcenie wyższe lub średnie nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.
5. Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.
6. Pod praktyką na stanowisku technicznym rozumie się wykonywanie prac wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.
7. (x) pod określeniem kursu specjalistycznego należy rozumieć, że „uprawnienia w zakresie kursu specjalistycznego daje wyłącznie kurs gospodarki magazynowej PTE — Katowice, posiadający program zatwierdzony przez Radę Naukową, działającą z inicjatywy i w porozumieniu z Radą Gospodarki Materiałowej”.

Załącznik Nr 4
do Protokołu Nr 15/67
z dnia 24 czerwca 1967 r.

WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH I SAMODZIELNYCH

1. Za kierownicze i samodzielne uważa się następujące stanowisko pracy:
 - 1) dyrektor,
 - 2) z-ca dyrektora,
 - 3) główny księgowy oraz jego zastępca,
 - 4) szef produkcji,

- 5) główny: technolog, mechanik, konstruktor oraz inni główni specjaliści,
 - 6) dyspozytor zmianowy,
 - 7) kierownik zakładu, wydziału, oddziału, oraz ich zastępcy,
 - 8) kierownik laboratorium oraz jego zastępca,
 - 9) kierownik działu oraz jego zastępca,
 - 10) radca prawny, samodzielny referent prawny,
 - 11) kierownik sekcji,
 - 12) mistrz salowy, starszy mistrz,
 - 13) kierownik zespołu magazynów, kierownik magazynu, st. magazynier i magazynier,
 - 14) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, jako samodzielne stanowiska pracy,
 - 15) pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach wymienionych w punktach od 1 do 13 w okresie pełnienia tych obowiązków,
 - 16) pracownik, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo — po upływie trzech miesięcy zastępstwa,
 - 17) pracownik, który w związku z rodzajem wykonywanej pracy — przez znaczną część czasu przebywa poza zakładem, wskutek czego czas jego pracy nie może być kontrolowany.
2. Postanowienia o nieotrzymywaniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy dotyczą tylko mistrzów i magazynierów — w ograniczonym czasie, tj. w zakresie prac związanych z:
- przejęciem lub przekazaniem zmiany roboczej,
 - przygotowaniem do otwarcia lub zamknięcia magazynu.
- Godziny nadliczbowe przepracowane przez tych pracowników z innego tytułu, opłacane są według ogólnie obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Pracownicy techniczni, zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, w przypadku 8 godzin pracy w sobotę, mają prawo do wynagrodzenia za 2 godziny nadliczbowe wg ogólnie obowiązujących przepisów o wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
 4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w ust. 1 poz. 4 do 17 przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni nie otrzymują inne wolnego dnia pracy.

PROTOKÓŁ NR 15a

podpisany w dniu 18 marca 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

Protokół niniejszy dotyczy uzupełnienia dodatkowymi stanowiskami załączników do protokołu Nr 15/67 w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych, zmiany uposażeń rewidentów oraz zmiany w regulaminie premiowania maszynistek w związku z podwyższeniem ich uposażenia zasadniczego.

§ 2

1. Do tabeli stanowisk oraz miesięcznych płac zasadniczych stanowiącej załącznik Nr 1 do protokołu nr 15/67 wprowadza się zmiany określone w załączniku Nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach rewidentów wykazanych w załączniku Nr 1 do niniejszego protokołu w pozycji Lp. ...7, 8, 9 i 10... nie przysługują dodatki funkcyjne określone w uchwale Nr 187 Rady Ministrów z dnia 12 maja 1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych (Mon. Pol. Nr 18 poz. 278 z późniejszymi zmianami).

§ 3

Do taryfikatora kwalifikacyjnego pracowników umysłowych, stanowiącego załącznik Nr 3 do protokołu Nr 15/67 wprowadza się uzupełnienie określone w załączniku Nr 2 do niniejszego protokołu.

§ 4

Do wykazu stanowisk kierowniczych i samodzielnych, stanowiącego załącznik Nr 4 do protokołu Nr 15/67 wprowadza się zmiany określone w załączniku Nr 3 do niniejszego protokołu.

§ 5

W odniesieniu do pracowników objętych niniejszym protokołem mają zastosowanie ustalenia określone w paragrafach 3, 4, 5 i 6 protokołu Nr 15/67 z dnia 24 czerwca 1967 r.

§ 6

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1969 r.

UZUPEŁNIENIE

wykazu stanowisk oraz tabeli miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych resortowi przemysłu lekkiego

Lp.	Załącznik Nr 1 do protokołu Nr 15/67 uzupełnia się dodając:	Kategorie przedsiębiorstw					
		I-S	II-S	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	W poz. 4 Pełniący funkcję Gł. Ekonomisty — Z-ca dyr. d/s Adm.-Handl. — Główny Księgowy — Kierownik Działu Ekonomicznego, Finansowego	3500—4500	3100—4200	2800—3900	2500—3500	2200—3200	2000—2800
2.	W poz. 7 — i inni gł. specjaliści	2800—4000	2500—3700	2300—3400	2100—3200	1800—2800	1600—2600
3.	W poz. 15 — St. Technolog — St. Projektant-plastyk	1800—3200	1700—3000	1000—2800	1500—2600	1400—2400	1300—2400
4.	W poz. 22 — St. Instruktor szkolenia w szkole przyzakładowej — Kolorysta — Technolog	1800—2800	1700—2000	1600—2500	1500—2400	1400—2300	1400—2200
5.	W poz. 25 — Instruktor szkolenia w szkole przyzakładowej	1200—2400	1200—2300	1200—2200	1200—2200	1200—2100	1200—2000

1.	2	3	4	5	6	7	8
6.	W poz. 37 — Maszynistka w hali maszyn UWAGI * Norma obliczeniowa maszyni- stek jest uzależniona od pobiera- nego wynagrodzenia i wynosi 4,5 jednostek na 1 godz. i 33,7 je- dnostek na 8 godz. pracy dla po- bierających 950 zł miesięcznie, a 5 jednostek na godz. i 37,5 jedn. dla pobierających powyżej 950 zł miesięcznie.	950—1100	950—1100	950—1100	950—1100	950—1100	950—1100
7.	Po pozycji 37 wprowadza się pozycje: 38. St. Rewident kierujący ze- społem rewidentów UWAGI * Przez zespół rewidentów ro- zumie się co najmniej 3-ch rewi- dentów łącznie ze st. rewidentem kierującym zespołem.	2000—3400	1900—3100	1800—2800	—	—	—
8.	poz. 39 St. Rewident na samodzielnym stanowisku pracy (wyodręb- nionym w schemacie organi- zacyjnym)	2000—3200	1900—2900	1800—2700	—	—	—
9.	poz. 40 St. rewident w zespole rewi- dentów	1900—3000	1800—2700	1700—2600	—	—	—
10.	poz. 41 Rewident	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1500—2400	1400—2300	1400—2200

Uwaga: W załączniku nr 1 do Protokołu nr 15/67 anuluje się: 1) stanowisko St. Rewidenta ujęte w poz. 16, 2) stanowisko Gł. Desenatora ujęte w poz. 21, 3) pkt 5 postanowień dodatkowych otrzymują brzmienie: „W przedsiębiorstwach od I-S — IV kategorii, w których wykaz stanowisk przewiduje kilka stanowisk pracy z zakresu głównego ekonomisty może występować tylko jedno z tych stanowisk”.

UZUPEŁNIENIE

do taryfikatora kwalifikacyjnego pracowników umysłowych

Załącznik Nr 3 do Protokołu nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r. uzupełnia się dodając:

1. W poz. Lp 4
— i inni gł. specjaliści
2. W poz. Lp. 6
— St. technolog
— St. projektant-plastyk — wyższe wykształcenie określonej specjalności i 3 lata praktyki na stanowisku technicznym
3. W poz. Lp. 11
— Kolorysta,
— Technolog.
4. Po pozycji Lp. 21 wprowadza się:

Lp.	Stanowiska	Kwalifikacje
1	2	3
22.	St. instruktor szkolenia w szkole przyzakładowej	<ol style="list-style-type: none">1. Wyższe wykształcenie techn. lub inne wyższe, 3 lata praktyki zawodowej, roczny kurs pedagogiczny2. Średnie wykształcenie pedagogiczne (SN), 5 lat pracy zawodowej.3. Średnie wykształcenie techn. lub inne średnie, 5 lat pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny.
23.	Instruktor szkolenia w szkole przyzakładowej	<ol style="list-style-type: none">1. Wyższe wykształcenie techn. lub roczny kurs pedagogiczny. inne wyższe, rok pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny.2. Średnie wykształcenie pedagogiczne (SN), 4 lata pracy zawodowej.3. Średnie wykształcenie techn. lub inne średnie, 5 lat pracy zawodowej, roczny kurs pedagogiczny.
24.	St. rewident kierujący pracą zespołu rewidentów	<ol style="list-style-type: none">1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe, 3 lata pracy w rewizji finansowo-księgowej.2. Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 4 lata praktyki w zawodzie — w tym 3 lata w rewizji finansowo-księgowej.

Lp.	Stanowiska	Kwalifikacje
1	2	3
	St. rewident na samodzielnym stanowisku pracy (wyodrębnionym w schemacie rewidentów)	3. Średnie wykształcenie ogólne lub inne zawodowe, 7 lat praktyki w zawodzie — w tym co najmniej 3 lata pracy w rewizji finansowo-księkowej.
25.	St. rewident w zespole rewidentów	<ol style="list-style-type: none"> Wyższe wykształcenie ekonomiczne, 3 lata praktyki w zawodzie — w tym 2 lata pracy w rewizji finansowo-księkowej. Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 4 lata praktyki w zawodzie — w tym 2 lata pracy w rewizji finansowo-księkowej. Średnie wykształcenie ogólne lub inne, 7 lat praktyki w zawodzie — w tym co najmniej 2 lata pracy w rewizji finansowo-księkowej.
26.	Rewident zatrudniony w zespole rewidentów	<ol style="list-style-type: none"> Wyższe wykształcenie techniczne lub inne wyższe, rok praktyki w zawodzie. Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 2 lata praktyki w zawodzie. Średnie wykształcenie ogólne lub inne średnie, 6 lat praktyki w zawodzie.

Uwaga: W załączniku Nr 3 do protokołu Nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r. skreśla się:
 — w poz. Lp. 8 stanowisko gł. desenatora,
 — w poz. Lp. 9 stanowisko st. rewidenta

Załącznik Nr 3
 do protokołu Nr 15a
 z dnia 18 marca 1969 r.

UZUPEŁNIENIE wykazu stanowisk kierowniczych i samodzielnych

Załącznik Nr 4 do protokołu Nr 15/67 z dnia 24 czerwca 1967 r. uzupełnia się dodając:
 — w poz. Lp. 11

Z-ca Gł. Księgowego, St. rewident kierujący pracą zespołu rewidentów, St. rewident na samodzielnym stanowisku pracy wyodrębnionym w schemacie organizacyjnym).

Jednocześnie skreśla się w pozycji 3 wymienionego wykazu wyrazy „oraz jego zastępca”.

**PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO
Z DNIA 15 KWIETNIA 1969 R.**

Departament Zatrudnienia i Płac w załączeniu przesyła protokół Nr 15a z dnia 18 marca 1969 r. zawierający uzupełnienia do protokołu Nr 15 w części dotyczącej załącznika Nr 1, 3 i 4 — **do wiadomości i stosowania.**

Jednocześnie Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia, że o ile schemat organizacyjny danego przedsiębiorstwa przewiduje stanowisko Z-cy Dyrektora d/s Ekonomicznych — wówczas jest ono równoznaczne ze stanowiskiem Głównego Ekonomisty i w związku z tym żaden z pracowników zajmujących stanowiska wymienione pod pozycją 4 załącznika Nr 1 do protokołu Nr 15a nie może pełnić funkcji Głównego Ekonomisty.

Jeżeli natomiast schemat organizacyjny nie przewiduje stanowiska Z-cy Dyrektora d/s Ekonomicznych wówczas funkcje Głównego Ekonomisty może pełnić:

— Z-ca Dyrektora d/s Administracyjno-Handlowych

bądź

— Główny Księgowy

lub

— Kierownik Działu Ekonomicznego albo Finansowego,

w zależności od tego, która z tych osób zajmująca w/w stanowiska jest do tego najbardziej predystynowana.

PROTOKÓŁ

spisany w dniu 16 sierpnia 1957 r. przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązujących układach zbiorowych pracy, Ministerstwo Przemysłu Lekkiego z jednej strony, a Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, zmieniają niektóre postanowienia tychże układów zbiorowych pracy w oparciu o Uchwałę nr 196 Prezydium Rządu z dnia 26 kwietnia 1956 r. w sprawie polepszenia warunków pracy robotników i pracowników umysłowych, zatrudnionych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego oraz Uchwałę nr 300 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 2 sierpnia 1957 r. zmieniającą częściowo Uchwałę nr 196 Prezydium Rządu.

Protokół niniejszy dotyczy pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w niektórych przedsiębiorstwach podległych Centralnemu Zarządowi Artykułów Technicznych i Części Zamiennych, dla których ustala się co następuje:

A. W zakładach Wytwarzania Azbestowych w Łodzi

utrzymuje się dotychczasowe przepisy zawarte w Zarząd. nr 147/56 z dnia 27 kwietnia 1956 r. i Zarządzeniu nr 380 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 grudnia 1956 r. a mianowicie:

Odnośnie pracowników fizycznych

I. Utrzymuje się w I-szej grupie szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy:

1. portierów i dozorców oddziału A i B Zakładów „Azbest” w Łodzi,
2. pracowników obsługi kuchni mlecznej Oddziału A w Łodzi. ,

II. Utrzymuje się w II-giej grupie szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. dział płyt azbestowych (tektura azbestowa)
2. dział materiałów ciernych
3. dział opłatek
4. dział płyt azbestowo-kauczukowych
5. dział szlifierni uszczelek typu specjalnego
6. działy pomocnicze
7. brygady remontowe — konserwatorów maszyn
8. pracowników magazynów (bez prowadzącego kartotekę)
9. pracę przy prasach
10. pracę przy nożycach
11. pracę przy pakowaniu
12. brakarzy

13. pracowników warsztatów mechanicznych, stolarni
14. pracowników działu uszczeltek formowanych
15. pracowników transportu.

III. Utrzymuje się w II-giej grupie szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy:

- 1) kierowców wozów ciężarowych — z tym, że w przypadku zatrudnienia kierowców wozów ciężarowych przy pracach za- i wyładunkowych, przysługuje im 6-cio godzinny dzień pracy,
2. palaczy — z tym, że w przypadku zatrudnienia palacza na oddziale produkcyjnym, należy zaliczyć go do grupy szkodliwości, przysługującej pracownikom danego oddziału,
3. pracowników straży ppoż. na oddziale B w Łodzi przy ul. Piotrkowskiej 27/29.

IV. Utrzymuje się w III-ciej grupie szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. dział przygotowawczy przędzalni
2. dział zgrzeblarni
3. dział tkalni
4. dział skręcalni sznurów
5. dział szczeliw plecionych
6. dział przeróbki odpadków.

V. Utrzymuje się w II-ciej grupie szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy:

1. pracowników straży ppożarowej na oddziale A w Łodzi:

Odnosić pracowników umysłowych:

VI. Utrzymuje się w II-giej grupie szkodliwości z zachowaniem 8-godzinnego dnia pracy:

1. dyrektora naczelnego
2. pracowników pionu technicznego zarządu przedsiębiorstwa „Azbest” w Łodzi
3. pracowników Laboratorium Branżowego Artykułów Technicznych mieszczącego się przy ul. Rewolucji 1905 r. z tym, że w przypadku okresowego (np. 1 pełny dzień) pełnienia czynności służbowych w oddziałach produkcyjnych czas pracy obniża się do 6-ciu godzin dziennie
4. pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (mistrzów, rachmistrzów) zalicza się do grup szkodliwości związanych z danym oddziałem.

B. W D/Śl. Zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych w Gryfowie Śląskim

utrzymuje się dotychczasowe przepisy zawarte w Zarządzeniu nr 147 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 26 kwietnia 1956 r., mianowicie:

Odnosnie pracowników fizycznych:

- I. Utrzymuje się w III-ciej grupie szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:
 1. dział przygotowawczy przędzalni
 2. dział zgrzeblarni
 3. dział przędzalni
 4. dział tkalni
 5. dział skręcalni sznurów.

Ponadto:

- II. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do I-szej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy:
 1. pracowników stolarni
 2. pracowników warsztatu mechanicznego — z tym, że w przypadku zatrudnienia pracowników stolarni i warsztatu mechanicznego na oddziałach produkcyjnych przysługuje im czas pracy istniejący na danym oddziale produkcyjnym
 3. portierów, dozorców
 4. straż pożarową.
- III. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do II-giej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy:
 1. palaczy.
- IV. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do II-giej grupy szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:
 1. pracowników magazynu
 2. pracowników transportu
 3. dział płyt azbestowych (tektura azbestowa).

Odnosnie pracowników umysłowych:

- V. Utrzymuje się w I-szej grupie szkodliwości z zachowaniem 8-godzinnego dnia pracy następujące stanowiska:
 1. kierownik oddziału produkcyjnego
 2. kierownik produkcji
 3. technolog
 4. dysponent surowcowy
 5. gł. mechanik (energetyk)
 6. inspektor techn. do spraw remontów
 7. technik BHP
 8. inżynier i technik normowania
 9. referent współzawodnictwa
 10. kierownik KT
 11. główny inżynier
 12. naczelny dyrektor.

Pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (mistrzów, rachmistrzów) zalicza się do grup szkodliwości związanych z danym oddziałem.

C. W Sosnowieckiej Fabryce Uszczelek do Maszyn i Przędzalni Azbestu w Sosnowcu

Utrzymuje się dotychczasowe przepisy, zawarte w Zarządzeniu nr 147 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 27 kwietnia 1957 r., a mianowicie:

Odnosnie pracowników fizycznych:

I. Utrzymuje się w III-ciej grupie szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. dział szczeliw plecionych

Ponadto:

II. Zalicza się od dnia 1 sierpnia do I-szej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczas obowiązującego czasu pracy:

1. sprzątaczkę
2. portierów, dozorców
3. straż ppożarową.

III. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do II-giej grupy szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. magazyn.

IV. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do I-giej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczas obowiązującego czasu pracy:

1. transport
2. palaczy.

Odnosnie pracowników umysłowych:

V. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do I-szej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczas obowiązującego czasu pracy:

1. pracowników inżynieryjno-technicznych
2. pracowników administracyjno-biurowych.

Pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio w produkcji zalicza się do grupy szkodliwości związanych z danym oddziałem.

D. W Zakładach Uszczelnień i Wyróbów Azbestowych w Warszawie

Odnosnie pracowników fizycznych:

I. Utrzymuje się w I-szej grupie szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. dział szczeliw formowanych, azbestowo-kauczukowych
2. dział taśm włazowych
3. brygady remontowe, konserwatorów maszyn.

Ponadto:

II. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do I-szej grupy szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. magazyn
2. transport.

III. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do I-szej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy:

1. pracowników warsztatów mechanicznych — z tym, że w przypadku pełnienia przez pracowników warsztatów mechanicznych swych czynności na oddziałach produkcyjnych przysługuje im 6-godzinny dzień pracy.

IV. Zalicza się od dnia 1 sierpnia 1957 r. do II-giej grupy szkodliwości z zachowaniem 8-godzinnego dnia pracy:

1. palaczy.

Odnosnie pracowników umysłowych:

V. Utrzymuje się w I-szej grupie szkodliwości z zachowaniem 8-godzinnego dnia pracy następujące stanowiska:

1. kierownik oddziału produkcyjnego
2. kierownik produkcji
3. technolog
4. dysponent surowcowy
5. gł. mechanik (energetyk)
6. inspektor techn. do spraw remontów
7. technik BHP
8. inżynier i technik normowania
9. referent współzawodnictwa
10. kierownik KT
11. główny inżynier
12. naczelny dyrektor.

Pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio w produkcji zalicza się do grup szkodliwości związanych z danym oddziałem produkcyjnym.

E. Wytwórnia Uszczelek „Morpak” w Gdańsku—Wrzeszczu

Od dnia 1 sierpnia 1957 r. przyznaje się:

I. I-szą grupę szkodliwości z zachowaniem dotychczas obowiązującego dnia pracy:

1. pracownikom warsztatu mechanicznego.

II. II-gą grupę szkodliwości z 6-godzinnym dniem pracy:

1. pracowników działu przygotowawczego
2. pracowników działu prod. uszczelek podgłowicowych
3. pracowników działu produkcji uszczelek różnych
4. pracowników rozdzielni (stolarni, półfabryk. i odpady)
5. pracowników pakowni
6. pracowników magazynu wyrobów gotowych
7. brakarzom
8. pracownikom grupy remontowej, narzędziowni, zatrudnionym w wypożyczalni narzędzi
9. elektrykom zmianowym
10. ustawiaczom maszyn i konserwatorom
11. brygadzystom zatrudnionym w działach produkcyjnych
12. wyżarzaczom blach

13. pracownikom magazynu surowców
14. sprzątaczkom hal produkcyjnych
15. pracownikom transportu.

III. I -gę grupę szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego dnia pracy:
1. palaczom.

Pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji względnie na oddziałach produkcyjnych (mistrz, rachmistrz) zalicza się do grup szkodliwości związanych z danym oddziałem produkcyjnym.

F. Wytwórnia Uszczelek „Stelmos” w Warszawie

Przyznaje się od dnia 1 sierpnia 1957 r.:

I. I-szą grupę szkodliwości z zachowaniem dotychczas obowiązującego czasu pracy:

1. pracownikom warsztatu mechanicznego
2. palaczom.

II II-gą grupę szkodliwości z zachowaniem 6-godzinnego dnia pracy:

1. pracownikom działu uszczelnień
2. pracownikom rozdzielni surowców
3. pracownikom magazynu
4. pracownikom pakowni
5. pracownikom transportu.

Pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji względnie na oddziałach produkcyjnych (mistrz, rachmistrz) zalicza się do grupy szkodliwości związanych z danym oddziałem produkcyjnym.

PROTOKÓŁ NR 19

spisany w dniu 9 października 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych z drugiej strony w sprawie wprowadzenia skróconego czasu pracy, dodatkowego urlopu oraz dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia w Zakładach Wyrobów Azbestowych „Gambit” w Lubawce.

§ 1

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy w oparciu o Uchwałę 196 Prezydium Rządu z dnia 26 kwietnia 1956 r. wprowadza się do ZUP — Część Szczegółową dla Przemysłu Art. Technicznych skrócony czas, pracy dodatkowy urlop oraz dodatki za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia dla pracowników fizycznych i umysłowych w Zakładach Wyrobów Azbestowych „Gambit” w Lubawce.

§ 2

Czas pracy, dodatkowy urlop, dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia dla pracowników zatrudnionych w Zakładach wymienionych w § 1 uzależnia się od stopnia występujących szkodliwości w poszczególnych działach produkcji i tak, dla:

a) pracowników fizycznych

Do I-szej grupy szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy (46 godzinny tydzień pracy) zalicza się:

1. pracowników zatrudnionych w kotłowni
2. pracowników kuchni dostarczających napoje i środki odżywcze na hale produkcyjne
3. straż p-pożarową
4. kierowców wozów ciężarowych i furgonetek.

Do II-giej grupy szkodliwości ze skróconym czasem pracy — 6-godzinny dzień pracy (36 godzinny tydzień pracy) zalicza się:

1. oddział tektury azbestowej wraz z suszarnią i wykończalnią
2. oddział impregnacji taśm hamulcowych
3. robotników transportu i dźwigowych, zatrudnionych przy załadunku, wyładunku i przewożeniu surowców i gotowych wyrobów azbestowych
4. robotników magazynów
5. służbę Gł. Mechanika i Energetyka, zatrudnioną przy konserwacji maszyn, urządzeń mechanicznych i elektrycznych na oddziałach produkcyjnych.

Do III-ej grupy szkodliwości ze skróconym czasem pracy — 6-godzinny dzień pracy (36-cio godzinny tydzień pracy) zalicza się:

1. oddział przygotowawczy tkalni
2. oddział tkalni
3. oddział pleciarni.

b) pracowników umysłowych

Do I-szej grup szkodliwości z zachowaniem dotychczasowego czasu pracy (46-godzinny tydzień pracy) zalicza się pracowników pionu inżynierjno-technicznego zarządu przedsiębiorstwa.

Do II-giej grupy szkodliwości ze skróconym czasem pracy, 6-godzinny dzień pracy (36-godzinny tydzień pracy) zalicza się:

1. pracowników magazynów.

Pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji względnie na Oddziałach produkcyjnych (mistrz, rachmistrz) zalicza się do grupy szkodliwości związanych z danym oddziałem produkcyjnym.

§ 3

Wysokość dodatkowego urlopu oraz dodatku pieniężnego za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia podana jest w części szczegółowej do ZUP Załącznik nr 1 pkt VI do protokołu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r.

Stawki zasadnicze obowiązujące przy skróconym czasie pracy, zawarte są w załączniku nr 3 i 5 do protokołu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. części szczegółowej do ZUP dla przemysłu artykułów technicznych.

§ 4

Skrócenie czasu pracy stosuje się na czas trwania warunków szkodliwych dla zdrowia.

§ 5

Pracownikom umysłowym wymienionym w § 2 pkt b, należy podwyższyć płace osobistego zaszeregowania (w ramach obowiązujących widełek płac dla pracowników umysłowych) o kwotę wynikającą z ustalonej grupy szkodliwości pracy przy wymiarze 200 godz. miesięcznie. Mistrzowie otrzymują dodatek pieniężny w zależności od występującej grupy szkodliwości za każdą przepracowaną roboczo-godzinę.

§ 6

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują od dnia 1 września 1962 r.

**PISMO ZJEDNOCZENIA PRZEMYSŁU ART. TECHNICZNYCH
I GALANTERYJNYCH Z DNIA 30 SIERPNIA 1969 R.**

Dotyczy: dodatkowych urlopów dla pracowników umysłowych zatrudnionych na niektórych stanowiskach w zakładach branży uszczelkarsko-azbestowej

Zjednoczenie Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związków Zawodowych Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego wyjaśnia, że pracownikom umysłowym zatrudnionym na stanowiskach objętych postanowieniami Protokołu z dnia 16 sierpnia 1957 r. i Protokołu Nr 10 z dnia 9 października 1962 r. przysługują dodatkowe urlopy określone w Załączniku Nr 1 pkt VI do Protokołu Nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. za pracę w warunkach szkodliwych w wysokości, a mianowicie:

	I grupa	6 dni dodatkowego urlopu w ciągu roku					
II	"	9 "	"	"	"	"	"
III	"	12 "	"	"	"	"	"

podpisany dnia 27 czerwca 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Na podstawie uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 138) oraz postanowienia art. 96 Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół dodatkowy do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego treści następującej:

§ 1

1. Pracownikom umysłowym przedsiębiorstw objętych postanowieniami niniejszego protokołu wypłaca się za wykonanie i przekoczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań — premie z funduszu premiowego.
2. Wypłat z funduszu premii dokonuje się w okresach kwartalnych.

§ 2

1. Na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw, o których mowa w § 1 pkt 1 jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem ustala corocznie w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego fundusz premiowy wg zasad i w trybie określonym w obowiązującym w tym zakresie przepisach.
2. W ramach funduszu premiowego, o którym mowa w pkt 1, jednostki nadrzędne tworzą rezerwy w wysokości 2—4% tego funduszu. Wysokość rezerwy ustalają zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego. Rezerwę tę przeznaczają na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

§ 3

Warunki i tryb przyznawania premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstw określają szczegółowo regulaminy premiowania ustalone zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i zatwierdzone przez konferencje samorządu robotniczego w oparciu o postanowienia ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397).

§ 4

Szczegółowe regulaminy premiowania, w przedsiębiorstwach, w których organy samorządu robotniczego nie zostały utworzone, powinny być opracowane w porozumieniu z radą zakładową.

§ 5

Szczegółowe regulaminy premiowania powinny być zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz wytycznymi resortowymi ustalonymi przy współdziałaniu Zarządu Głównego Związku Zawodowego i określać w szczególności:

1. system ustalania — stosownie do potrzeb gospodarki narodowej i specyfiki branży — zadań stanowiących podstawę premiowania dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa (stanowisk pracy) oraz warunki i tryb, zapewniające możliwość wprowadzenia w operatywny sposób zmian do ustalonych zadań,
2. zasady podziału funduszu premiowego pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa w zależności od wykonania ustalonych zadań,
3. zasady i tryb podziału premii pomiędzy pracowników poszczególnej komórki organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz tych, w jakim poszczególni pracownicy mogą być — mimo wykonania zadań przez daną komórkę organizacyjną — pozbawieni premii indywidualnej w całości lub w części — za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązków służbowych,
4. zasady kontroli w zakresie wykonania zadań i obowiązków przez poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa i pracowników gospodarki funduszem premiowym i określania premii indywidualnych, zapewniające ścisłe współdziałanie administracji i organów samorządu robotniczego lub rad zakładowych (w przedsiębiorstwach, w których organ samorządu robotniczego nie zostały utworzone).
5. zasadę podziału kwot z niewykonanego funduszu premiowego, która — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — po rozliczeniu rocznym wyników działalności mogą być przeznaczone w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, jeżeli komórki te wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

§ 6

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

§ 7

Decyzję o przyznaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, głównego księgowego oraz „głównych specjalistów” podejmuje jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem.

§ 8

Decyzję o przyznaniu premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa nie wymienionym w § 7 podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na warunkach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach, a w szczególności regulaminie premiowania.

§ 9

Postanowień niniejszego protokołu nie stosuje się do:

- a) pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych,
- b) pracowników opłacanych z budżetu,
- c) pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych,
- d) mistrzów,

których zasady premiowania zostały uregulowane odrębnymi przepisami.

§ 10

Tracą moc wszelkie dotychczasowe postanowienia protokołów dodatkowych do Układu Zbiorowego Pracy w zakresie premiowania pracowników umysłowych, a w szczególności:

- protokół nr 21 z dnia 17 maja 1960 r.,
- protokół nr 31 z dnia 21 września 1961 r.,
- protokół nr 42 z dnia 10 sierpnia 1962 r.

§ 11

Postanowienia niniejszego protokołu w sprawie premiowania pracowników umysłowych stosuje się po raz pierwszy do obliczenia i wypłaty premii tych pracowników za okres III kwartału 1964 r.

§ 12

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

UCHWAŁA NR 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

Patrz jednolity tekst MP nr 21/67 z dnia 13 kwietnia 1967 r.

ZARZĄDZENIE NR 14/68 MINISTRA PRZEMYSŁU LEKKIEGO
z dnia 12 lutego 1968 r.

Dotyczy: zmiany Zarządzenia Nr 15/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 6 lutego 1967 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz pracowników zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.

§ 1

W zarządzeniu Nr 15/67 MPL z dnia 6 lutego 1967 r. wprowadza się zmiany następujące:

Uchyła się instrukcję stanowiącą załącznik do Zarządzenia Nr 15/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 6 lutego 1967 r. i wprowadza się na jej miejsce instrukcję stanowiącą załącznik do niniejszego zarządzenia.

§ 2

Zobowiązuje się Obywateli Dyrektorów Naczelnych Zjednoczeń do wydania poleceń dokonania w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 28 lutego 1968 r. korekty obowiązujących regulaminów premiowania w porozumieniu z Radami Robotniczymi i Radami Zakładowymi.

Regulaminy te wymagają:

- 1) akceptacji dyrektora naczelnego zjednoczenia co do zgodności z ustalonymi wytycznymi zawartymi w instrukcji,
- 2) zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 1968 r.

PISMO OKÓLNE NR 34/68
MINISTRA PRZEMYSŁU LEKKIEGO
z dnia 25 marca 1968 r.

Dotyczy: sposobu rozliczania zadań w zakresie rytmiki produkcji

W związku z trudnościami wartościowego rozliczania rytmiki produkcji dla kierownictwa i zarządu przedsiębiorstw w okresach dekadowych — w oparciu o pkt 8.4.3. instrukcji MPL stanowiącej załącznik do zarządzenia Nr 14/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12 lutego 1968 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz pracowników zje-

dnoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe ustala się, co następuje:

- 1) dla kierownictwa i określonych pracowników zarządu przedsiębiorstw wymienionych w pkt 8.5. instrukcji należy przyjąć zasadę rozliczania rytmiki produkcji w **okresach miesięcznych** w następujących miernikach:
 - a) w przemyśle odzieżowym wg cen konfekcjonowania,
 - b) w przemyśle dziewiarsko-pończosznicy oraz skórzanym wg cen przerobu,
 - c) w pozostałych przemysłach w wartości produktu finalnego (wyroby gotowe bez półfabrykatów) wg cen zbytu.
- 2) dla wydziałów i oddziałów produkcyjnych utrzymuje się zasadę dekadowego rozliczania rytmiki produkcji wg mierników podanych w pkt 8.2. na str. 17 instrukcji MPL, wprowadzonej zarządzeniem Nr 14/68 z dnia 12 lutego 1968 r.
- 3) powołaną instrukcję stosować należy z uwzględnieniem dyspozycji zawartych w niniejszym piśmie.

I N S T R U K C J A

Ministretwa Przemysłu Lekkiego w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego obowiązująca od dnia 1 kwietnia 1968 r.

1. W S T Ę P

Podjęta w wyniku Uchwały VII Plenum KC PZPR w sprawie zadań w zakresie usprawnienia organizacji pracy i zarządzania w przedsiębiorstwach Uchwała nr 380 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniająca Uchwałę nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych wprowadza szereg zmian w obowiązujących zasadach premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego.

Celem niniejszej instrukcji jest włączenie przedmiotowych zmian do zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, ustalonych w oparciu o **Uchwałę nr 130** Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. zawartych w rozdziale I Zbioru przepisów z zakresu premiowania pracowników umysłowych przemysłu lekkiego i ich interpretacji.

W związku z powyższym **anuluje się** rozdział I dotyczący premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych, wymienionego powyżej „Zbioru Przepisów” z wyjątkiem tabel pomocniczych oraz dokumentacji.

2. PODSTAWA PRAWNA

Podstawę prawną niniejszej instrukcji stanowi **Uchwała nr 130** Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. oraz **Uchwała nr 380** Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniająca Uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz późniejsze wyjaśnienia Komitetu Pracy i Płac nr 2 z dnia 17 kwietnia 1967 r.

3. TWORZENIE I PODZIAŁ FUNDUSZU PREMIOWEGO

3.1. Tworzenie funduszu premiowego

Premie dla pracowników przedsiębiorstw przemysłowych wypłaca się z funduszu premiowego, ustalanego corocznie w wysokości określonej we wskaźnikach planu.

Wysokość funduszu premiowego w kwocie bezwzględnej dla podległych resortowi zjednoczeń ustala corocznie Minister Przemysłu Lekkiego. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu w kwotach bezwzględnych ustala corocznie we wskaźnikach planu dyrektor zjednoczenia w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw.

3.2. Wysokość funduszu premiowego

Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw różnicuje się od stopnia napięcia i złożoności zadań podstawowych, ponadplanowych i specjalnych — z tym, że nie może być on niższy **od 10%** i wyższy **niż 30%** plac zasadniczych pracowników umysłowych przedsiębiorstwa.

Przez fundusz plac zasadniczych rozumie się sumę plac pracowników umysłowych założonych w planie na dany rok, wynikających z ich osobistego zaszerzowania wg tabel plac obowiązujących w poszczególnych przedsiębiorstwach (bez mistrzów, którzy nie są objęci Uchwałą nr 130 Rady Ministrów).

Z funduszu premiowego ustalonego we wskaźnikach planu oraz kwot przyznaných z rezerwy funduszu premiowego, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań ponadplanowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

Z funduszu premiowego przedsiębiorstwa wydziela się fundusz premiiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie rocznego sprawozdania finansowego (bilansu).

3.3. Rezerwa funduszu premiowego

Dyrektor zjednoczenia, w ramach przyznanego przez Ministra Przemysłu Lekkiego globalnego funduszu premiowego, tworzy rezerwę w wysokości do 5% przeznaczoną na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo

trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania ponad plan w danym roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z zakresu poprawy wyniku ekonomicznego, z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego oraz produkcji eksportowej.

Z rezerwy tej dyrektor zjednoczenia może przyznać przedsiębiorstwu dodatkowe kwoty funduszu premiewego za realizację niektórych zadań zleconych ponadplanowo do wykonania przedsiębiorstwu w ciągu roku (zadania ponadplanowe i spocjalne).

Dodatkowe kwoty funduszu premiewego, przyznanego za realizację zadań ponadplanowych i specjalnych mogą być przydzielane w ciągu całego roku.

Kwoty z rezerwy funduszu premiewego przydzielane są niezależnie od funduszu premiewego ustalonego we wskaźnikach planu.

W ramach funduszu premiewego przedsiębiorstwa może być tworzona, na podstawie Uchwały konferencji samorządu robotniczego, rezerwa funduszu premiewego w wysokości do 5% tego funduszu.

Rezerwę tę przeznaczają się na zwiększenie funduszu premiewego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych poszczególnym komórkom funkcjonalnym lub pracownikom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z zakresu poprawy wyniku ekonomicznego, postępu techniczno-ekonomicznego oraz produkcji eksportowej.

Kwoty z rezerwy funduszu premiewego przedsiębiorstwa, przydzielane są niezależnie od funduszu premiewego za wykonanie określonych zadań komórkom i pracownikom objętym zasadami premiewania pracowników umysłowych.

3.4. Podział funduszu premiewego na grupy

System premiewania ustala z góry zasadę podziału funduszu premiewego między poszczególne grupy pracowników odpowiedzialnych za wykonanie przydzielonych im zadań.

Grupa I

Pierwszą grupę pracowników (I), stanowi kierownictwo przedsiębiorstwa, do którego zalicza się dyrektora i jego zastępców, głównego księgowego oraz głównych specjalistów.

Kierownictwo przedsiębiorstwa jest odpowiedzialne za wyniki ekonomiczne jak i techniczne całego przedsiębiorstwa.

W skład tej grupy wchodzi zatem:

- dyrektor,
- z-cy dyrektora,
- główny księgowy,

- główny inżynier ruchu,
- szefowie produkcji w przemyśle skórzanym, mianowani przez dyrektora zjednoczenia,
- główny mechanik,
- główny technolog,
- główny energetyk,
- główny elektryk,
- jak również inni główni specjaliści określani przez Ministra Przemysłu Lekkiego.

Grupa II

Drugą grupę pracowników (II) stanowią pozostali pracownicy zarządu przedsiębiorstwa z wyjątkiem takich stanowisk pracy, które wg struktury organizacyjnej wchodzi w skład zarządu przedsiębiorstwa lecz funkcjonalnie powiązane są z ruchem przedsiębiorstwa, np. kierownik i zastępca kierownika działu kontroli technicznej, sekcji normowania itp.

Niezależnie od powyższego zasadniczego podziału, fundusz premiowy pracowników zaliczonych do części II (zarząd przedsiębiorstwa) dzieli się na dwie pozycje, tj. pozycję „A” przeznaczoną dla personelu kierowniczego i samodzielnego, inżynieryjno-technicznego i ekonomicznego, oraz pozycję „B” — przeznaczoną dla pozostałych pracowników zatrudnionych w komórkach funkcjonalnych zarządu przedsiębiorstwa.

Do części II grupy „A” zalicza się:

- kierowników działów technicznych,
- kierowników działów ekonomicznych,
- z-ców kierowników działów technicznych,
- z-ców kierowników działów ekonomicznych,
- z-cę głównego księgowego,
- kierowników sekcji na prawach działu,
- kierowników działów administracyjnych,
- jak również samodzielne stanowiska pracy na szczeblu działu w zarządzie przedsiębiorstwa — zgodnie z obowiązującym schematem organizacyjnym przedsiębiorstwa,
- pracowników inżynieryjno-technicznych zgodnie z aktualnie obowiązującym podziałem statystycznym GUS,
- pracowników ekonomicznych zaliczanych w statystyce GUS do grupy pracowników administracyjno-biurowych, zajmujących następujące stanowiska pracy:
- starszy ekonomista,
- ekonomista,
- starszy planista,
- planista,
- starszy księgowy,
- starszy księgowy rewident,

- księgowy rewident,
- radca prawny na pełnym etacie,
Do części II grupy „B” zalicza się:
- wszystkich pozostałych pracowników administracyjno-biuro-
rowych i finansowo-księgowych i innych zatrudnionych w ko-
mórkach funkcjonalnych zarządu przedsiębiorstwa, nie uję-
tych w grupie „A” oraz radcę prawnego na niepełnym etacie.

Grupa III

Trzecią grupę pracowników (III) stanowią w zasadzie wszyscy pracownicy ruchu przedsiębiorstwa oraz służby kontroli technicznej, zakładowych biur konstrukcyjnych, laboratoriów badawczych, służb normowania pracy itp., jak:

- kierownicy zakładów, wydziałów i oddziałów produkcyjnych, pomocniczych — kierownicy zmianowi,
- mistrzowie salowi,
- starsi mistrzowie premiovani z funduszu premiowego pracowników umysłowych,
- kierownicy KT,
- kierownicy WKT,
- kierownicy działów lub sekcji normowania pracy,
- starsi kalkulatorzy,
- starsi asystenci,
- kierownicy laboratoriów i ich zastępcy,
- starsi asystenci i asystenci laboratoriów wykończalniczych,
- kierownicy przygotowania produkcji i komórek wzorcujących,
- kierownicy biur konstrukcyjnych,
- kierownicy działów (biur) normalizacyjnych,
- kierownicy SOWI i OWI,
- zastępcy kierowników komórek zaliczonych do ruchu przedsiębiorstwa,
- dyspozytorzy główni i dyspozytorzy zmianowi,
- manipulanci,
- główni koloryści i koloryści zmianowi,
- kierownicy magazynów,
- kierownicy biur zakładowych, wydziałowych i oddziałowych,
- pracownicy zajmujący następujące stanowiska:
starszy ekonomista, ekonomista, starszy planista, planista,
starszy księgowy, kalkulator, konstruktor, plastik-projektant,
główny desenator, desenator, kontroler WKT, technolog wy-
działowy, starszy technik, technik, kierownik TOPL,
- pozostali pracownicy zatrudnieni w komórkach ruchu.

Ustalony podział funduszu premiowego, wg grup pracowników i komórek organizacyjnych, jest wynikiem założonych w uchwałach intencji związania pracowników z ich konkretnymi zadaniami.

Odpowiedni dobór zadań dla każdej grupy pracowników stwarza świadomą odpowiedzialność oraz zapewnia rytmiczność i kompleksowość realizacji planów przedsiębiorstwa.

Konsekwencją podziału pracowników na poszczególne grupy, jest odrębny dobór zadań dla każdej z tych grup, jak i różna wysokość funduszu premiowego, który przyznawany jest przez dyrektora zjednoczenia w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Zw. Zawodowego corocznie w kwocie ogólnej oraz w podziale na poszczególne części (I, II, III), z wydzieleniem kwoty funduszu premiowego na premię bilansową.

3.5.

Podział funduszu premiowego na komórki organizacyjne

Otrzymane kwoty funduszu premiowego, po wyłączeniu ewentualnie rezerwy, dyrektor przedsiębiorstwa dzieli pomiędzy komórki funkcjonalne, oraz stanowiska pracy, w porozumieniu z organami samorządu robotniczego w oparciu o kryteria:

- zatrudnienia,
- płac zasadniczych,
- ważności wykonywanych zadań dla przedsiębiorstwa.

W poszczególnych komórkach organizacyjnych, dla których określona została kwota funduszu premiowego, należy wydzielić fundusz dla kierownika i jego zastępcy oraz łącznie dla pozostałych pracowników.

Jeżeli w planowanym okresie następuje przesunięcie zadania z jednej komórki organizacyjnej do drugiej, dyrektor przedsiębiorstwa zobowiązany jest przenieść równocześnie z zadaniem odpowiednią część funduszu premiowego.

Przesunięcie zadania dyrektor przedsiębiorstwa uzgadnia z radą robotniczą oraz zawiadamia zainteresowane komórki.

Planowany fundusz premii pracowników zaliczanych do grupy II „A” składa się z dwóch części, a mianowicie:

- części pierwszej, stanowiącej 70% kwoty planowanej wypłacanej w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstwa (grupa I),
- części drugiej stanowiącej 30% kwoty planowanej, wypłacanej za wykonanie własnych zadań.

Fundusz premii pracowników zaliczonych do grupy II „B” oraz pozostałych pracowników zatrudnionych w komórkach ruchu — grupa III, wynosi 10% ich płac zasadniczych.

3.6.

Wysokość premii indywidualnej

Wysokość indywidualnej premii pracowników zaliczonych do poszczególnych części nie może przekroczyć rocznej płacy zasadniczej:

- I — 80%
- II A — 50%

II B — 25%

III — 50% w grupie pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych

III — 25% pracowników administracyjno-biurowych.

3.6.1. W razie podwyższenia funduszu premiowego za rytmiczność produkcji, wysokość indywidualnej premii kierownictwa przedsiębiorstwa, wybranych pracowników zarządu i wydziałów produkcyjnych, może być podwyższona o 10 pkt (np. z 80 do 90% rocznej płacy zasadniczej członka kierownictwa przedsiębiorstwa — grupa I).

3.7. Premia bilansowa

Fundusz premiowy za sporządzenie w terminie rocznego sprawozdania finansowego (bilansu), wynosić może nie wyżej od 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółem pracowników finansowo-księgowych.

Wysokość premii indywidualnej za terminowe sporządzenie sprawozdania finansowego (bilansu) nie może przekroczyć 30% miesięcznej płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszerogowania danego pracownika.

3.8. Zmiany funduszu premiowego

W zasadzie pomiędzy poszczególnymi częściami funduszu premiowego, zatwierdzanego przedsiębiorstwu przez dyrektora zjednoczenia we wskaźnikach planu, nie mogą być dokonywane przerzuty w ciągu roku. W szczególnie uzasadnionych przypadkach na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, uzgodniony z radą robotniczą i radą zakładową, dyrektor zjednoczenia, w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw., może dokonać takiej zmiany, jak również może zwiększyć lub zmniejszyć ogólną kwotę funduszu premiowego.

3.9. Podział punktowy funduszu premiowego na zadania

Ustalony przez dyrektora przedsiębiorstwa fundusz dla poszczególnych grup pracowników oraz komórek organizacyjnych podlega dalszemu podziałowi wg metody punktowej na poszczególne elementy, stanowiące treść przydzielonych zadań.

Według tej zasady łączna planowana kwota funduszu premiowego odpowiada 100 punktom i w ramach tych punktów, zostaje wywartościowane każde przydzielone zadanie.

Uchwała nr 130 Rady Ministrów ze zmianami wynikającymi z Uchwały nr 380 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. ustala, że podwyższenie liczby punktów do 75 za zadania podstawowe może nastąpić na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia w razie wyznaczenia więcej niż 25 punktów na zadanie powszechnie obowiązujące z zakresu jakości produkcji.

Ilość punktów za jedno zadanie nie może być niższa od 15 a ogólna liczba zadań podstawowych i ponadplanowych nie może przekraczać 5.

Ilość punktów za poszczególne zadania określa charakter i ważność zadania dla przedsiębiorstwa i branży.

Kwoty funduszu premiowego pracowników części I oraz pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych części III, dzielą się proporcjonalnie do liczby punktów ustalonych za poszczególne zadania, przy czym za jedno zadanie nie może być przydzielona kwota niższa od 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników.

4. ZADANIA PREMIOWE I ZASADY ICH USTALANIA

4.1. Zadania premiowe

System premiowania zakłada coroczne tworzenie funduszu premiowego w przedsiębiorstwach poprzez coroczny przydział środków finansowych na premie za wykonanie wszystkich zadań, przewidzianych w planie przedsiębiorstw oraz zadań ponadplanowych.

4.2. Zadania podstawowe

Zadania przewidziane w planie są to zadania ustalone na poziomie wskaźników dyrektywnych planu, które to w dalszym ciągu nazywane będą zadaniami podstawowymi.

Do zadań podstawowych, powszechnie obowiązujących, stanowiących podstawę premiowania, przyjmuje się:

- wykonanie produkcji określonych asortymentów i usług,
- utrzymanie i poprawę zadań z zakresu jakości produkcji.

Przez utrzymanie i poprawę zadań z zakresu jakości produkcji w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego rozumie się wykonanie planu wyrobów w I gatunku (procent wyrobów zaliczonych do I gatunku).

4.3. Zadania ponadplanowe

Zadania ponadplanowe są to zadania opiewające na wielkości przekraczające wskaźniki dyrektywne, lub wskaźniki wynikające z planu.

4.4. Zadania specjalne

Zadaniami specjalnymi są zadania szczególnie ważne ze względu na potrzeby branż, ustalone dla branż przez Ministra Przemysłu Lekkiego, dyrektorów zjednoczeń dla poszczególnych przedsiębiorstw i przez dyrektorów przedsiębiorstw dla poszczególnych komórek funkcjonalnych lub indywidualnych pracowników Zarządu i Ruchu, spowodowane wystąpieniem konkretnej potrzeby, tj. niezależnie od zadań podstawowych i ponadplanowych.

4.5. **Zadania premiowe dla kierownictwa przedsiębiorstwa**

Zadania dla kierownictwa przedsiębiorstwa na każdy okres rozliczeniowy (kwartał) ustala dyrektor zjednoczenia.

Zadania te obejmują zadania podstawowe i zadania ponadplanowe.

Dla każdego zadania dyrektor zjednoczenia określa charakter (zadania podstawowe czy ponadplanowe), liczbę punktów za każde zadanie, procentowy pułap wykonania zadania podstawowego, poniżej którego premia nie przysługuje (przy zadaniach podstawowych bez ustalonego procentowego pułapu, poniżej którego premia nie przysługuje, rozumie się zgodnie z Uchwałą nr 130 Rady Ministrów pułap 95%), ewentualną skalę pomniejszeń premii za określone procentowo niewykonanie zadania.

Dyrektor zjednoczenia może także uzależnić zadania podstawowe i ponadplanowe warunkiem przyznania premii.

4.6. **Zadania dla komórek funkcjonalnych**

4.6.1. **Zadania dla komórek funkcjonalnych — Grupa II A**

Pracowników komórek funkcjonalnych zaliczonych do grupy premiowania z części II A obowiązują w sposób pośredni, wszystkie zadania ustalone przez zjednoczenie dla kierownictwa przedsiębiorstwa oraz zadania własne ustalone dla nich przez dyrektora przedsiębiorstwa.

Jeżeli kierownictwo otrzymało od zjednoczenia warunek przyznania premii, to obowiązuje on automatycznie wszystkich pracowników zaliczonych do grupy II A w ich części 70% planowanego funduszu premiowego.

Dyrektorowi przedsiębiorstwa przysługuje również prawo wyznaczania w porozumieniu z radą robotniczą warunków przyznania premii dla poszczególnych komórek organizacyjnych lub pracowników tej grupy.

Niezależnie od powyższych zadań pracownicy grupy II A otrzymują zadania własne, premiowane z ich części 30% funduszu premiowego. Zadania te w zasadzie sprowadzają się do należytego i terminowego wykonywania obowiązków określonych zakresami czynności, ujętymi w księdze służb oraz wykonania zleceń doraźnych bezpośrednich przełożonych.

Niezależnie od powyższego, dyrektor przedsiębiorstwa może wyznaczyć dla poszczególnych komórek organizacyjnych zarządu konkretne zadania własne. Dla zadań tych nie wyznacza się ilości punktów, a ich realizacja stanowi warunek wypłaty premii z tej części (30%). Wykonanie tego warunku za każdy okres rozliczeniowy określa bezpośredni przełożony.

Grupa II B

Wysokość wypłacanej premii dla pracowników zaliczonych do grupy II B uzależniona się od wysokości premii wypłacanej pracownikom zaliczanym do grupy II A.

Niezależnie od powyższego wypłatę premii tej grupy pracowników uzależniona się od należytego i bez zastrzeżeń wykonywania obowiązków wynikających z księgi służb, przypisanych w zakresie czynności, danemu pracownikowi.

Zadania premiowe dla komórek ruchu — grupa III

Dyrektor przedsiębiorstwa, uwzględniając zalecenia jednostki nadrzędnej, wyznacza dla poszczególnych komórek ruchu zadania z zakresu kosztów lub inne wskaźniki planu, określające efektywność wykorzystania środków i wyniki ekonomiczne poszczególnych komórek ruchu, które będą stanowiły warunek wypłaty premii i będą zabezpieczały wykonanie dyrektywnych wskaźników finansowych ustalonych dla przedsiębiorstwa.

W razie niespełnienia ustalonego dla danego wydziału warunku, fundusz premiiowy przypadający za wykonanie określonych zadań ulega obniżeniu wg tabel ustalonych w regulaminach zakładowych z tym, że fundusz ten nie przysługuje jeśli warunek zostanie pogorszony o 5% lub powyżej.

Pracownicy inżynierjno-techniczni i ekonomiczni komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa, tj. produkcji podstawowej, pomocniczo-produkcyjnej i produkcji ubocznej oraz komórki funkcjonalne, zaliczone w obowiązującym regulaminie premiowania do części III, otrzymują tylko zadania własne. Zadania te powinny zabezpieczać pełną realizację zadań podstawowych i ponadplanowych, ustalonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa.

Zadania dla komórek produkcyjnych doprowadza się do takich komórek organizacyjnych, które mają własną odrębność techniczno-technologiczną, własne określone planem zadania i odrębne kierownictwo (zakład, wydział, oddział, zespół, warsztat w przemyśle obuwicznym itp.).

Zasada ta powinna wynikać z ustalonej dla przedsiębiorstwa struktury organizacyjnej ujętej w schemacie organizacyjnym.

Zadania premiowe dla komórek pomocniczo-produkcyjnych

Premie pracowników zatrudnionych w komórkach pomocniczo-produkcyjnych mogą być uzależnione od własnych wyników lub od wyników obsługiwanych komórek produkcyjnych, albo od wyników całości przedsiębiorstwa.

Pozostałe komórki ruchu przedsiębiorstwa (laboratoria, komórki wzorujące, magazyn itp.), świadczące usługi na rzecz

całego przedsiębiorstwa obowiązują zadania ustalone dla kierownictwa przedsiębiorstwa.

Natomiast komórki świadczące usługi dla poszczególnych wydziałów i oddziałów ruchu przedsiębiorstwa obowiązują zadania ustalone dla tych wydziałów (oddziałów).

4.7.2. **Zadania premiowe dla służby magazynowej**

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

4.7.3. **Zadania premiowe dla komórek w budowie**

Pracowników zakładów, wydziałów i oddziałów w budowie (w ramach przedsiębiorstwa) należy zaliczyć do III części funduszu premiowego i ustalić dla nich zadania premiowe wynikające z programu inwestycyjnego.

4.8. **Zadania specjalne**

Niezależnie od zadań podstawowych lub ponadplanowych, dyrektor zjednoczenia może wyznaczyć przedsiębiorstwu podczas każdego okresu rozliczeniowego dalsze zadania specjalne, za których wykonanie przydziela z posiadanej rezerwy, odpowiednią kwotę z funduszu premiowego.

W poszczególnych komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa (część II funduszu premiowego) planowaną wysokość funduszu premiowego na dany okres rozliczeniowy można różnicować zależnie od znaczenia pracy i jej wpływu na wyniki działalności przedsiębiorstwa ale jedynie w ramach kwot przypadających na tę część ewentualnie z posiadanej rezerwy dyrektora przedsiębiorstwa.

4.8.1. **Zmiany zadań premiowych dla kierownictwa przedsiębiorstwa**

Ustalone na dany okres zadania dla kierownictwa przedsiębiorstwa w zasadzie nie powinny ulegać zmianom.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się dokonywanie zmian z następujących powodów:

- wadliwego ustalenia zadania,
- rezygnacji odbiorcy krajowego lub zagranicznego z całości lub części zamówienia,
- braku pokrycia surowcowo-materiałowego, jeżeli nie można było przewidzieć go podczas ustalania zadań,
- klęsk żywiołowych.

Każdorazowa zmiana zadań, z wyjątkiem wadliwie ustalonych wymaga pisemnego i udokumentowanego wniosku dyrektora przedsiębiorstwa, uzgodnionego z radą robotniczą oraz akceptacji dyrektora zjednoczenia.

Zmiana zadania dla kierownictwa przedsiębiorstwa może być dokonana tylko podczas trwania danego okresu rozliczeniowego (kwartału).

4.8.2. **Zmiany zadań premiowych w przedsiębiorstwie**

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa, w uzgodnieniu z radą robotniczą, ma prawo zmienić podczas danego okresu zadania dla komórek organizacyjnych premiowanych z III części funduszu premiowego, nie zmieniając zadań ustalonych przez zjednoczenie dla kierownictwa, w celu usunięcia nie przewidzianych zakłóceń w wykonaniu zadań i warunku powszechnie obowiązującego, ustalonych dla kierownictwa.

5. **WARUNKI PRYZNANIA PREMII**

Niezależnie od wymienionych powyżej zadań, Ministerstwo w stosunku do zjednoczeń, a zjednoczenia w stosunku do przedsiębiorstw, mogą uzależnić przyznanie premii za wyznaczone zadania dodatkowym warunkiem.

Warunek ten dotyczyć może wszystkich zadań lub zadania pojedynczego, może warunkować całość lub tylko ściśle określoną część premii za wykonanie zadania.

Na podstawie zadań premiowych ustalonych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego dla danej branży, zjednoczenie branżowe opracowuje dla poszczególnych przedsiębiorstw zestawy zadań, przy czym zwraca uwagę, ażeby dobór tych zadań zabezpieczał wykonanie przez branżę wskaźników zawartych w zadaniach ustalonych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego oraz wskaźników założonych w Narodowym Planie Gospodarczym, planie techniczno-ekonomicznym, lub w planie kwartalno-miesięcznym.

5.1. **Warunek powszechnie obowiązujący**

Wypłatę premii za wykonanie zadań dla kierownictwa przedsiębiorstwa, uzależnia się od spełnienia warunku powszechnie obowiązującego.

Rodzaj dyrektywnego wskaźnika finansowego, którego wykonanie stanowi powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii dla określonych przedsiębiorstw, ustala Minister Przemysłu Lekkiego odrębnym zarządzeniem.

Dyrektorzy zjednoczeń mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw — w zależności od stopnia napięcia dyrektywnego wskaźnika finansowego — zróżnicowane procenty odchyłek od planu, przy których premia nie przysługuje oraz inne tabele potrąceń od ustalonych przez Ministra Przemysłu Lekkiego dla zjednoczenia.

6. DOKUMENT WYZNACZAJĄCY ZADANIA PREMIOWE

Dokument wyznaczający zadania premiowe dla przedsiębiorstwa powinien składać się z dwóch części:

- I część — wyszczególnienie zadań podstawowych i ponadplanowych ilość punktów przydzielona za każde zadanie, procentowy pułap wykonania poszczególnego zadania, przy którym premia nie przysługuje oraz przypadający za każde zadanie fundusz premiowy i suma funduszu premiowego za wszystkie zadania,
- II część — określenie wskaźnika finansowego, stanowiącego powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii oraz stopień niewykonania tego wskaźnika, przy którym premia nie przysługuje, a ponadto branżowe lub zakładowe warunki wypłaty premii oraz zadania z zakresu kosztów produkcji lub innych wskaźników ekonomicznych syntetyzujące działalność określonych komórek ruchu — (część III — pracownicy inżyniersko-techniczni i ekonomiczni).

7. TRYB USTALANIA ZADAŃ PREMIOWYCH WEWNĄTRZ PRZEDSIĘBIORSTWA

7.1. Tryb ustalania zadań premiowych

W terminie 30 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego przedsiębiorstwo otrzymuje ze zjednoczenia ustalone zadania podstawowe i ponadplanowe. Zadania te dyrektor przedsiębiorstwa przekazuje niezwłocznie w formie odpisu swoim zastępcom oraz kierownikom działów funkcjonalnych zarządu przedsiębiorstwa.

7.2. Dyrektywy do oddolnego ustalania zadań

W okresie 5 dni po otrzymaniu zadań dyrektor przedsiębiorstwa przekazuje dyrektywy wynikające z otrzymanych zadań kierownictwu oraz wszystkim komórkom organizacyjnym.

W praktyce można jednak terminy powyżej podane jak i postępowanie ustalić nieco inaczej z zachowaniem postanowień uchwały.

Dyrektywy te stanowią podstawę do oddolnego ustalenia projektu zadań. W dyrektywach powinny znaleźć wyraz własne kierunki, rozszerzające otrzymane ze zjednoczenia zadania, zmierzające do stałego postępu organizacyjno-technicznego i ekonomicznego przedsiębiorstwa.

W dyrektywach tych mogą być również uwzględnione warunki przyznania premii, zabezpieczające pełną realizację zadań podstawowych i ponadplanowych, otrzymanych ze zjednoczenia.

Projekty zadań premiowych

Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych zarządu i ruchu, w oparciu o otrzymane zadania i dyrektywy, w okresie 10 dni opracowują i przekazują na piśmie projekty zadań dyrektorowi przedsiębiorstwa.

Projekty zadań z proponowaną liczbą punktów w odniesieniu do III części, przedkładane są odpowiednim członkom dyrekcji w celu zaopiniowania.

Dyrektor przedsiębiorstwa i jego zastępcy w odniesieniu do podległych komórek organizacyjnych analizują w okresie 5 dni przedłożone projekty zadań, w zakresie wzajemnego ich powiązania, wymierności, stopnia napięcia i preferencji, pod względem punktowym lub udziału procentowego, wprowadzając niezbędne zmiany, korekty i uzupełnienia.

Niewłaściwie dobrane zadania zostają odrzucone do powtórnego opracowania.

Zatwierdzenie projektów zadań

Uzupełnione projekty zadań dyrektor przedsiębiorstwa, uzgadnia z radą robotniczą, a następnie zatwierdza i przekazuje na piśmie kierownikom poszczególnych komórek organizacyjnych jako ustalone zadania — nie później jak 5 dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego.

Odbiór zadań kierownicy komórek organizacyjnych potwierdzają własnoręcznym podpisem z datą ich przyjęcia (na oryginalnie).

Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego zaznajamiają podległy personel z ustalonymi dla nich zadaniami, a przyjęcie tych zadań do solidarnej realizacji, pracownicy potwierdzają na odwrocie dokumentu własnoręcznym podpisem z podaniem daty.

Komplet zadań doprowadzonych do poszczególnych komórek organizacyjnych sporządza się w przedsiębiorstwie wg dotychczasowej praktyki i w 3-ch jednobrzmiących egzemplarzach (kopiach), z których:

- jeden egzemplarz (oryginał) z pokwitowaniem odbioru zadań pozostaje w aktach przedsiębiorstwa, a po zakończeniu okresu rozliczeniowego przekazywany jest gł. księgowemu jako załącznik stanowiący podstawę do dowodu kasowego,
- jeden egzemplarz rozdzielany jest wg pionów dla poszczególnych członków dyrekcji,
- jeden egzemplarz przydzielany jest komórkom organizacyjnym.

Wszystkie zadania ustalone i zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa dla poszczególnych komórek organizacyjnych powinny być ściśle skonkretyzowane, tzn. muszą określać:

- do jakiego planu odnosi się zadanie (operatywny, techniczno-ekonomiczny),
 - w jakim ściśle określonym terminie i w jakim zakresie ma być wykonane zadanie, jeśli nie odnosi się do planu.
- Do zadań, których nie należy rozliczać w rachunku narastającym, zalicza się:
- wartość produkcji według cen zbytu, cen konfekcjon. i cen przerobu,
 - wykonanie dostaw określonych asortymentów, uzgodnionych z centralami zbytu i odbiorcami kooperacyjnymi,
 - wykonanie dostaw produkcji eksportowej objętej terminarzem dostaw,
 - wykonanie usług określonych ścisłymi umowami terminami,
 - wykonanie operatywnie określonych planów jakości.

7.5. **Warunek powszechnie obowiązujący**

Rozliczenie dyrektywnego wskaźnika finansowego stanowiącego powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii następuje w rachunku narastającym od początku roku, przy czym wskaźnik ten podlega korekcie wg zasad ustalonych dla obliczenia podstawy do wyliczenia funduszu zakładowego.

Dla celów obliczenia zaliczkowych wypłat w okresach kwartalnych, jako podstawę przyjmuje się poziom wskaźnika finansowego wynikający z sumy kolejnych kwartalnych wycinków planu techniczno-ekonomicznego.

8. **RYTMICZNOŚĆ PRODUKCJI**

8.1. **Określenie rytmiczności produkcji**

8.1.1. Przez rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych uznaje się wykonanie narastające zadań, a mianowicie:

- jako zadanie II dekady, przyjmuje się zadania ustalone łącznie na I i II dekadę miesiąca,
- jako zadanie III dekady, przyjmuje się zadania ustalone na dany miesiąc,
- jako zadanie I dekady drugiego miesiąca oraz następnych dekad kwartału obliczeniowego, przyjmuje się każdorazowo zadania liczone od początku danego kwartału do końca rozliczanej dekady.

Powyższa zasada dopuszcza więc zaliczanie nadwyżek produkcji uzyskanej w pierwszych dekadach miesiąca i kwartału na poczet wykonania produkcji w następnych dekadach kwartału obliczeniowego.

8.1.2. W przypadku nie wykonania zadań w zakresie rytmiczności produkcji w rozliczeniach dekadowych (lub miesięcznych) fundusz premii obniża się o kwotę przypadającą na daną dekadę

(lub miesiąc) i tak obniżony fundusz premii kwartalny stanowi podstawę obliczenia premii za rytmiczność produkcji.

Potrącone kwoty za nie wykonanie zadań w zakresie rytmiczności produkcji w poszczególnych dekadach i miesiącach nie nie podlegają zwrotowi.

8.1.3.

Przy przyjęciu do rozliczenia rytmiczności produkcji za podstawę rozliczenia w kwartale miesiąca zamiast dekady, zgodnie z postanowieniem (punktu 8.4.3.) rozliczenie premii za rytmiczność produkcji będzie analogiczne jak rozliczenie w okresach dekadowych z tym, że do wyliczenia premii zamiast 1/9 przyjmuje się 1/3 planowanego funduszu kwartalnego kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu i ruchu przedsiębiorstwa, wg zasad podanych w niniejszej instrukcji.

8.2.

Dla celów rozliczania rytmiczności produkcji przez wydziały (oddziały) produkcyjne przyjmuje się:

- jednostki naturalne np. kg, kg/Nm, metry bieżące, metry kwadratowe, wątki, metrowątki, sztuki itp. przyjmowane w obowiązującej sprawczdawczości GUS (P—1),
- w cenach przerobu lub konfekcjonowania w przemysłach odzieżowym, dziewiarsko-pończosznym i skórzanym,
- w cenach porównywalnych w przemysłach filcowym i tkanin technicznych oraz artykułów technicznych i galanteryjnych.

W zakładach, wydziałach, oddziałach produkcyjnych, w których produkcja nie jest rozliczana w cenach przerobu, konfekcjonowania, porównywalnych, rozliczenie dokonywane jest w jednostkach przyjętych dla danego zakładu, wydziału, oddziału itp.

8.2.1.

Dla kierownictwa przedsiębiorstwa podstawę do rozliczania rytmiczności produkcji stanowi wykonanie planów produkcji przez całe przedsiębiorstwo w mierniku wartości produkcji wg cen zbytu, konfekcjonowania lub przerobu.

8.2.2.

Premie 70% z części II A pracowników zarządu przedsiębiorstwa uzależnia się:

- dla pracowników wymienionych w punkcie 8.5. niniejszej instrukcji,
- od premii kierownictwa do uwzględnienia rytmiczności produkcji,
- dla pracowników nie wymienionych w punkcie 8.5. od premii kierownictwa bez uwzględnienia rytmiczności produkcji.

8.3.

Dla kierowników zakładów, wydziałów, oddziałów itp. podstawę do rozliczania rytmiczności produkcji stanowi wykonanie zadań własnych; przy braku zadań własnych przyjmuje się zadania wydziału — oddziału podstawowego.

- 8.4.1. Kwartalno-miesięczne zadania produkcyjne na poszczególne dekady dla zakładów, wydziałów, oddziałów produkcyjnych winny kształtować się w zasadzie wprost proporcjonalnie do nominalnego czasu pracy.
- 8.4.2. Centrala Skupu Surowców Włókienniczych i Skórzanych oraz Centrala Zbytu Artykułów Technicznych dokonują rozliczeń w zakresie rytmiczności w okresach miesięcznych w rachunku narastającym od początku roku.
- 8.4.3. Ustalenie odmiennych zadań z zakresie rytmiczności produkcji tzn. przejście z rytmiczności dekadowej na miesięczną może nastąpić za zgodą dyrektora zjednoczenia w stosunku do niektórych przedsiębiorstw na określony czas o ile to jest uzasadnione:
- modernizacją przedsiębiorstwa podczas jego ruchu,
 - planowanymi okresowymi remontami maszyn i urządzeń,
 - specyfiką procesu technologicznego,
 - daleko idącą zmianą asortymentów produkcji, wynikająca z uruchomienia nowych produkcji lub zmianą zamówień
 - zakresem planowanych urlopów wypoczynkowych robotników bezpośrednio produkcyjnych, znacznie odbiegających od przeciętnego, np. przy postojach całozakładowych, a wynikających z przesłanek racjonalnej organizacji produkcji. Dotyczy to wypadków w których wielkość produkcji jest bezpośrednio związana z wielkością zatrudnienia i czasem pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych.
- 8.5. Wykaz stanowisk objętych warunkiem premiowania za rytmiczne wykonywanie planów produkcji:

Kierownictwo przedsiębiorstwa (część I)

- dyrektor,
- zastępcy dyrektora,
- gł. księgowy,
- gł. inżynier ruchu,
- szefowie produkcji w przemyśle skórzanym, mianowani przez dyrektora zjednoczenia,
- gł. technolog,
- gł. mechanik,
- gł. energetyk,
- gł. elektryk,
- jak również inni główni specjaliści określani przez Ministra Przemysłu Lekkiego.

kresu jakości produkcji (obowiązujących standardów jakościowych produkcji) ulega wstrzymaniu w części dotyczącej zareklamowanej dostawy do czasu rozstrzygnięcia sporu w obowiązującym trybie.

Część wstrzymanej premii określa się wartościowo lub ilościowo w takiej proporcji, w jakiej pozostaje wartość lub ilość zareklamowanej dostawy w realizacji do całości dostawy.

Wstrzymanie premii następuje z chwilą zgłoszenia reklamacji z tym, że w wypadku zgłoszenia reklamacji po wypłacie premii za okres, w którym reklamowany produkt został wytworzony — wstrzymaniu podlega premia przypadająca za zadanie z zakresu jakości produkcji w okresie następującym bezpośrednio po zgłoszeniu reklamacji.

Wstrzymana premia podlega wypłacie po rozstrzygnięciu sporu na rzecz dostawcy — niezależnie od okresu w którym rozstrzygnięcie to nastąpi (rok bieżący czy lata następne).

9.2.2. W przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, zgodnie z pkt. 4.2. niniejszej instrukcji, zadania jakościowe rozliczane są w procencie dostaw w I gatunku wyrobów.

W związku z powyższym, uznane reklamacje jakościowe wpływają na procent I gatunku wyrobów w kwartale, w którym nastąpiło uznanie danych reklamacji tzn. uzyskany wynik I gatunku w tym kwartale, pomniejsza się o ilości uznanych w nim reklamacji jakościowych z poprzednich kwartałów (także z poprzedniego roku).

Przykład:

- przedsiębiorstwu na planowaną ilość 100 000 szt. dostaw przydzielono zadanie z zakresu jakości produkcji wykonania 80,0% wyrobów w I gatunku a więc 80 000 szt.
- przedsiębiorstwo wykonało w I gatunku 81 000 szt, co stanowi przy założeniu 100% wykonania zadań ilościowych — 81,0% a więc w rozliczonym kwartale przedsiębiorstwo wykonało zadania w zakresie jakości produkcji (zadania 80,0% wykon. 81,0%).
- w rozliczonym kwartale przedsiębiorstwo uznało, wniesione przez odbiorców reklamacje w poprzednich kwartałach, na łączną ilość 3000 szt. wyrobów i przeklasyfikowało je do niższych gatunków — w tym przypadku dostawy w I gatunku pomniejsza się o uznane reklamacje z poprzednich kwartałów (ewentualnie poprzedniego roku, tj. $81\ 000 - 3\ 000 = 78\ 000$), tak więc w rozliczonym kwartale przedsiębiorstwu zalicza się dostawy w I gatunku w ilości pomniejszonej o uznane reklamacje z poprzednich kwartałów, a więc 78 000 szt.

co przy wykonaniu ogólnej ilości 100 000 szt.
daje procent I gatunku w wysokości 78,0%

$$\frac{78\ 000}{100\ 000} \times 100 = 78$$

tak więc zadania jakościowe w rozliczonym kwartale nie zostały wykonane (zadanie 80,0% — wykonanie 78,0% wyrobów w I gatunku) w związku z czym należną premię za wykonanie zadania jakościowego, pomniejsza się zgodnie z ustalonymi tabelami.

9.3.

Dokumentacja wykonania zadań

Wypełnione formularze podlegają potwierdzeniu zgodności zawartych w nich danych przez kierowników odpowiednich komórek funkcjonalnych zarządu przedsiębiorstwa, nadzorujących zakesy działalności objętej zadaniami lub przez zlecającego zadanie.

Potwierdzone formularze rozliczeniowe dział organizacji pracy i płac przedsiębiorstwa — po przeprowadzeniu wrywkowej kontroli prawidłowości wyliczeń premii zgodnie z obowiązującymi przepisami — uzupełnia i wnioskuje ew. zawieszenie funduszu premiewego z tytułu przekroczenia funduszu płac albo pomniejszenie premii z tytułu naruszenia dyscypliny płac.

Formularze te wymagają każdorazowego zaopiniowania przez członków dyrekcji przedsiębiorstwa, nadzorujących bezpośrednio daną komórkę organizacyjną.

Po dokonaniu kontroli merytorycznej oraz po analizie i kontroli ze strony rady robotniczej formularze rozliczeniowe podlegają kontroli formalnej, wykonywanej przez gł. księgowego. Wykonanie kontroli zostaje odnotowane na formularzu rozliczeniowym i potwierdzone własnoręcznymi podpisami kontrolujących z podaniem daty kontroli.

Na podstawie ostatecznie ustalonej kwoty premii dla poszczególnych komórek organizacyjnych członkowie dyrekcji mogą wnioskować o zawieszenie lub pomniejszenie kwot premii dla kierowników i ich z-ców, natomiast kierownicy komórek organizacyjnych — dla poszczególnych pracowników.

Formularz rozliczeniowy, uzupełniony wnioskami dotyczącymi kwot premii dla poszczególnych pracowników, po uzgodnieniu z radą robotniczą i ostatecznym zatwierdzeniu przez dyrektora przedsiębiorstwa stanowi podstawę do sporządzenia listy wypłat za dany okres rozliczeniowy.

Równoległe z opracowaniem formularzy rozliczeniowych dla poszczególnych komórek, przedsiębiorstwo opracowuje formularz

rozliczeniowy realizacji zadań i funduszu premiowego dla kierownictwa przedsiębiorstwa i przesyła go do zjednoczenia jako wnioszek.

10. USTALENIE WYSOKOŚCI PREMII

10.1. Ustalenie wysokości premii za zadania podstawowe

Premia w pełnej wysokości przysługuje za wykonanie poszczególnych zadań podstawowych co najmniej w 100%, premia w zmniejszonej wysokości, w przypadku niepełnego wykonania zadania, a w przypadku wykonania zadania w wysokości określonej procentowym pułapem lub poniżej — premia nie przysługuje. Ponieważ dla poszczególnych zadań podstawowych może być ustalony różny pułap, przy którym premia nie przysługuje, należy w przypadku niepełnego wykonania zadania stosować pomniejszenia premii, obliczane wg tabel opracowanych dla ułatwienia pracy z zastosowaniem interpolacji procentu wykonania.

10.2. Ustalenie wysokości premii za zadania ponadplanowe

Zadania ponadplanowe są to zadania opiewające na wielkości przekraczające wskaźniki dyrektywne lub wskaźniki wynikające z planu.

W przypadku niepełnego wykonania zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości proporcjonalnej do stopnia jego wykonania.

10.3. Ustalenie wysokości premii za rytmiczność produkcji dla pracowników ruchu

W razie nie wykonania zadań w zakresie rytmiczności pracy w okresach dekadowych, wg zasad określonych w niniejszej instrukcji, premie przypadające za dany kwartał określonym pracownikom wydziałów produkcyjnych (ruch — część III) za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (zadania punktowe) ulegają obniżeniu wg następującej tabeli:

Lp.	% wykonania dekadowych zadań produkcyjnych	% potrącenia premii przypadającej za daną dekadę (1/9 premii kwartalnej)
1	100	0
2	poniżej 100—98 za każdy 0,1	2,5%
3	98 i poniżej	50,0%

Powyższą tabelę potrącenia premii stosuje się w przypadkach nie wykonania zadań w zakresie rytmiczności produkcji zgodnie z postanowieniem pkt. 8 niniejszej instrukcji.

10.4.

Ustalenie wysokości premii za rytmiczność produkcji

Za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych przyjmuje się:

- dla wydziałów, oddziałów zakładów produkcyjnych, uprawnionych do premii za rytmiczność produkcji wykonanie własnych zadań w określonych jednostkach miary w okresie dekady,
- dla kierownictwa i wybranych pracowników zarządu przedsiębiorstwa uprawnionych do premii za rytmiczność produkcji, wykonanie w okresie dekady zadań przez całe przedsiębiorstwo w mierniku wartościowym wartości produkcji wg cen zbytu ewentualnie wg cen konfekcjonowania lub przerobu.

10.4.1.

Potrączeń premii z tytułu nierytmiczności produkcji dokonuje się oddzielnie za każdą niewykonaną dekadę zgodnie z podaną tabelą, po upływie kwartału.

10.4.2.

W razie niewykonania w przekroju przedsiębiorstwa zadań w zakresie rytmiczności produkcji, potrącenia z premii dokonuje się wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które nie wykonały swych zadań z tego zakresu.

10.4.3.

W razie pełnego wykonania zadań w zakresie rytmiczności produkcji, wyznaczonych przez zjednoczenie dla kierownictwa przedsiębiorstwa — dodatkowe premie o których mowa niżej przysługują wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które w pełni wykonały swe zadania z tego zakresu.

10.5.1.

W przypadku pełnego i rytmicznego w dekadach wykonania kwartalnych zadań produkcyjnych przez przedsiębiorstwo, tworzy się fundusz na dodatkowe premie dla pracowników zarządu i ruchu przedsiębiorstwa (część I, II, III, określonych w punkcie 8.5.).

Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na uzyskany fundusz premiowy, przypadający za wykonanie zadań, stanowiących podstawę premiowania, dla pracowników objętych premiowaniem za rytmiczne wykonania produkcji — wg następującej tabeli:

Lp.	Za rytmiczne wykonania planowanych zadań produkcyjnych	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkową premię
1	w jednym kwartale	6
2	w dwóch kolejnych kwartałach	8
3	w trzech kolejnych kwartałach	10
4	w czterech i dalszych kolejnych kwartałach	12

10.5.2. Nierytmiczne wykonanie zadań dekadowych w jednym kwartale powoduje utratę prawa do premii dodatkowej. Przywrócenie prawa do premii dodatkowej następuje w przypadku rytmicznego wykonania dekadowych zadań w następnym kwartale (kwartałach) z tym, że wzrost funduszu na premie dodatkowe rozpoczyna się od 6%, tj. od 1-stej pozycji podanej w tabeli.

10.6.1. **Dodatkowe warunki wypłaty premii**

Dodatkowe warunki wypłaty premii przeciwdziałają zawężeniu zainteresowań i wysiłków do wykonywania wyłącznie wskaźników premiowych.

Dlatego warunki te powinny obejmować szczególnie ważne punkty gospodarki przedsiębiorstwa, których nie można objąć zadaniami premiowymi. Nie należy jednak ustalać zbyt dużej liczby warunków wypłaty premii.

Nadmierna ich rozbudowa może spowodować zbyt duże przeszkody do uruchomienia funduszu premiowego i niechęć pracowników do wysiłków w celu wykonania zadań premiowych (podstawowych i ponadplanowych), a tym samym może w pewnym momencie stać się antybodźcem.

Przy każdym warunku wypłaty premii trzeba podać (w %) pomniejszenie premii za jego niewykonanie, a w niektórych przypadkach skalę pomniejszeń zależną od stopnia wykonania warunku.

10.6.2. **Zadania premiowe — zalecenia**

Jednostka nadrzędna może oprócz wyznaczenia zadań premiowych dla kierownictwa przedsiębiorstwa udzielić również zaleceń dla innych komórek wewnątrz przedsiębiorstwa.

Zalecenia w zakresie zadań do premiowania poszczególnych służb i komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa powinny uwzględniać specyficzne zagadnienia przedsiębiorstwa i mieć na celu usprawnienie organizacji i produkcji, usunięcie niedociągnięć technicznych, zabezpieczenie produkcji nowych asortymentów, wprowadzenie nowych technologii oraz postępu technicznego i ekonomicznego itp.

11. **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

- 11.1. Niniejsza instrukcja obowiązuje z dniem 1 kwietnia 1968 r. Traci moc instrukcja wydana w styczniu 1967 r. i obowiązująca do 31 grudnia 1967 r.
- 11.2. Pozostaje w mocy stosowana dokumentacja płacowo-premiowa z roku 1967 oraz wszystkie opracowane uprzednio tabele potrąceń.

Dla przykładu podaje się na stronach 25—28 oraz na str. 33 zadania do premiowania, powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii oraz dodatkowe warunki wypłaty premii dla kierownictwa przedsiębiorstwa.

12.

ZADANIA PODSTAWOWE I PONADPLANOWE
NA I KWARTAŁ 1968 R. USTALONE DLA KIEROWNICTWA
PRZEDSIĘBIORSTWA (przykład)

lp.	Treść zadania	Pula przy którym premia nie przysługuje	Liczba punktów za zadania		Kwota funduszu premiowego (w tys. zł)
			podstawowe	ponadplanowe	
1	Osiągnięcie w I kw. 1968 r. wskaźnika gatunkowości wyrobów „xy” wyrażonego udziałem I gat. tych wyrobów do ogólnej ilości wyprodukowanych wyrobów „xy” w wysokości 88,0%	95	25	—	6,7
2	Wykonanie ustalonego planu produkcji określonych asortymentów (w jednostkach naturalnych) na I kw. 1968 r.	95	20	—	5,3
	Wykonanie planu produkcji towarowej wg cen zbytu, określonej na I kw. w planie techniczno-ekonomicznym na 1968 r.	98	20	—	5,3
4	Przekroczenie ustalonego na I kw. 1968 r. planu produkcji wyrobów „a”, o 10 000 sztuk	—	—	15	4,0
5	Zagospodarowanie w I kw. 1968 r. nadmiernych i zbędnych zapasów materiałowych oraz doprowadzenie ich do wysokości planowanego normatywu na 31 grudnia 1967 r.	—	—	20	5,3
	Razem:	—	65	35	26,6

Zadania podstawowe — przykłady obliczenia premii

Poniżej podaje się przykład obliczenia premii dla kierownictwa przedsiębiorstwa za realizację poprzednio podanych zadań.

Zadanie 1 wykonane w 100,4% (= 100%)

— premia przysługuje w pełnej wysokości zł 6 700,—

Zadanie 2 zostało wykonane następująco:

Wariant 1

Asorty- ment	Wyko- nanie	Niedobór	Pomniej- szenie
„A”	102,0%	—	—
„B”	98,5%	1,5% × 5% =	7,5%
„C”	99,7%	0,3% × 5% =	1,5%
„D”	95,7%	4,5% × 5% =	22,5%
Razem:		6,3% × 5% =	31,5%

Ponieważ rozliczeniu podlegają cztery asortymenty, za niewykonanie 1,0% poszczególnego asortymentu pomniejszenie wynosi $(20,0\% : 4) = 5\%$.

W związku z niepełnym wykonaniem zadania nr 2 wg wariantu 1 kwota funduszu premiowego za to zadanie ulega pomniejszeniu o 31,5% tj. o kwotę 1669 zł $(5300 \text{ zł} \times 31,5 : 100)$.

Przysługujący fundusz premiiowy za to zadanie wynosi więc

$$5300 \text{ zł} - 1669 \text{ zł} = 3631 \text{ zł}$$

Wariant 2

Asorty- ment	Wyko- nanie	Pomniej- szenie .
„A”	102,0%	— bez
„B”	100,3%	— bez
„C”	100,8%	— bez
„D”	92,0%	— całkowite

W związku z tym, że jeden asortyment wykonany został poniżej pułapu, przy którym jeszcze można przyznać premię (95,1%), premia za zadanie w ogóle nie przysługuje. Pomniejszenie premii wynosi 100% tj. 5300 zł.

Jeśli którykolwiek z asortymentów zostanie wykonany w 95% lub poniżej, premia za całe zadanie w ogóle nie przysługuje. Zadanie 3 wykonano w 99,0% wobec czego wg tabeli premii przysługuje w 50% (pułap 98%, a więc za 1% niewykonania pomniejsza się premię o 50%) i przysługująca premia wynosi:

$$\frac{5300 \times 50}{100} = 2650$$

Zadanie 4 wykonano w 80,0%, tzn. przekroczono plan produkcji wyrobu „a” o 8 000 szt. zamiast o 10 000 szt.

$$\frac{8\ 000 \times 100}{10\ 000} = 80\%$$

Przysługująca premia wynosi

$$\frac{4\ 000 \times 80}{100} = 3\ 200 \text{ zł}$$

Zadanie 5 wykonano w 70%, ponieważ zagospodarowano do końca okresu rozliczeniowego 70% wartości zapasów nadmiernych i zbędnych, wobec czego przysługująca premia wynosi:

$$\frac{5\ 300 \times 70}{100} = 3\ 710 \text{ zł}$$

Razem przysługujący fundusz premiowy za zadania podstawowe i dodatkowe wynosi:

planowany fundusz premiowy	26 600,—	wariant 1	wariant 2
— za zadanie nr 1	6 700,—	6 700,—	6 700,—
— za zadanie nr 2	5 300,—	3 631,—	—
— za zadanie nr 3	5 300,—	2 650,—	2 650,—
— za zadanie nr 4	4 000,—	3 200,—	3 200,—
— za zadanie nr 5	5 300,—	3 710,—	3 710,—
fundusz premiowy do wypłaty		19 891,—	16 260,—

Po ustaleniu należnych kierownictwu premii za wykonanie zadań punktowanych oblicza się premię za wykonanie rytmiczności produkcji, zarówno w postaci potrąceń przy braku rytmiczności, jak i premii dodatkowej z tytułu pełnej rytmiczności.

ROZLICZENIE PREMII Z TYTUŁU RYTMICZNOŚCI PRODUKCJI

Poniżej podaje się przykładowo:

- ustalony kwartalno-miesięczny plan produkcji i zadania w zakresie rytmiczności produkcji w rozbiciu dekadowym, zgodnie z pkt 8 niniejszej instrukcji (tabela nr 1),
- wykonanie zadań produkcyjnych przez poszczególne wydziały w miesiącach i dekadach (tabela nr 2),
- planowany fundusz premiowy dla poszczególnych wydziałów, z wyodrębnieniem funduszu premiowego pracowników premiowanych za rytmiczność produkcji,
- przykładowe obliczanie premii za rytmiczność produkcji dla poszczególnych wydziałów, kierownictwa i pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

Kwartalno-miesięczny plan produkcji i zadania w zakresie rytmiczności produkcji w rozbiciu dekadowym.

Kwartalno-miesięczny plan produkcji i zadania w zakresie rytmiczności produkcji w rozbiu dekadowym

Kwartał miesiąc dekada	Nominalny czas pracy	Udział % nomin. czasu pracy	Wydziały produkcyjne					
			przędzalnia		tkalnia		wykończalnia	
			pro- dukcja w kg	udział %	produkcja w mb	udział %	produkcja w mb	udział %
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I kwartał	584	100,0	120 000	100,0	4 375 000	100,0	4 112 000	100,0
styczeń	200	100,0	41 040	100,0	1 496 250	100,0	1 406 304	100,0
I dekada	62	31,0	12 722	31,0	463 838	31,0	435 954	31,0
II „	70	35,0	14 364	35,0	523 687	35,0	492 206	35,0
III „	68	34,0	13 954	34,0	508 725	34,0	478 144	34,0
luty	184	100,0	37 920	100,0	1 382 500	100,0	1 299 392	100,0
I dekada	70	38,0	14 410	38,0	525 350	38,0	493 769	38,0
II „	60	32,6	12 362	32,6	450 695	32,6	423 602	32,6
III „	54	29,4	11 148	29,4	406 455	29,4	382 021	29,4
marzec	200	100,0	41 040	100,0	1 496 250	100,0	1 406 304	100,0
I dekada	70	35,0	14 364	35,0	523 687	35,0	492 206	35,0
II „	60	30,0	12 312	30,0	448 876	30,0	421 892	35,0
III „	70	35,0	14 364	35,0	523 687	35,0	492 206	35,0

UWAGA: Kwartalno-miesięczne zadania produkcyjne na dekady winny być podzielone ściśle wg nominalnego czasu pracy. Wyjątek mogą stanowić przyczyny podane w pkt. 8. 4. 3. niniejszej instrukcji.

13.2.2.

Wykonanie zadań produkcyjnych przez poszczególne wydziały w miesiącach i dekadach

Miesiące dekady	Wydziały (narastające wykonanie zadań)			Uwagi
	prze- dzal- nia śre- dniope- łnina	tkalnia	wykoń- czalnia	
M-c styczeń				
w tym: dekada I	100,4%	100,3%	100,0%	
„ II	98,0%	100,1%	100,6%	
„ III	100,4%	102,2%	100,7%	
M-c luty				
w tym: dekada I	99,5%	100,1%	100,1%	
„ II	100,8%	100,8%	100,2%	
„ III	100,5%	101,6%	100,7%	
M-c marzec				
w tym: dekada I	98,5%	100,5%	98,1%	
„ II	102,3%	101,8%	98,2%	
„ III	101,2%	100,9%	99,5%	

Tabela 3

13.2.3.

Planowany fundusz premiiowy dla poszczególnych wydziałów wynosi:

Wyszczególnienie	Prze- dzalnia		Tkalnia		Wykoń- czalnia	
	Plan. fundusz premiowy		Plan. fundusz premiowy		Plan. fundusz premiowy	
	Ogółem	w tym: prac. prem. za rytm.	Ogółem	w tym: prac. prem. za rytm.	Ogółem	w tym: prac. prem. za rytm.
1	2	3	4	5	6	7
Razem w kw.	12 700	7 200	16 500	10 800	13 650	6 300
w miesiącu	×	2 400	×	3 600	×	2 100
w dekadzie	×	800	×	1 200	×	700

13.2.4. Obliczenie premii za rytmiczność produkcji dla poszczególnych wydziałów produkcyjnych zgodnie z tabelami podanymi w poprzednich częściach instrukcji.

1. **Przędzalnia** — zgodnie z tabelą nr 2 przędzalnia wykonywała plany nierytmicznie, gdyż występują dekady, w których plan liczony w rachunku narastającym od początku kwartału nie został wykonany. Za niewykonanie planu w poszczególnych dekadach należy pomniejszyć fundusz premiiowy przypadający za te dekady w następującej wysokości:

II dekada stycznia	— o 50,0%
I „ lutego	— o 12,5%
I „ marca	— o 37,5%

Ponieważ fundusz premiiowy za każdą dekadę zgodnie z tabelą nr 3 wynosi 800 zł, w związku z tym potrącenia odpowiednio wynoszą:

$$\frac{800 \cdot 50,0}{100} = 400 \text{ zł}$$

$$\frac{800 \cdot 12,5}{100} = 100 \text{ zł}$$

$$\frac{800 \cdot 37,5}{100} = 300 \text{ zł}$$

Łącznie potrącenia premii w kwartale za nierytmiczne wykonanie produkcji w przędzalni wynoszą 800 zł.

2. **Tkalnia** — zgodnie z tabelą nr 2 tkalnia wykonywała plany rytmicznie, gdyż we wszystkich dekadach plan liczebny w rachunku narastającym wykonany był powyżej 100% i w związku z tym w tkalni nie występują potrącenia z funduszu premiiowego.
3. **Wykończalnia** — zgodnie z tabelą nr 2 wykończalnia wykonywała plan nie rytmicznie w m-cu marcu i w związku z tym należy potrącić fundusz premiiowy przypadający za:

I dekadę marca	— o 47,5%
II „ „	— o 45,0%
III „ „	— o 12,5%

Ponieważ fundusz premiiowy za każdą dekadę zgodnie z tabelą nr 3 wynosi 700 zł potrącenia odpowiednio wynoszą:

$$\frac{700 \cdot 47,5}{100} = 332,50 \text{ zł}$$

$$\frac{700 \cdot 45,0}{100} = 315,00 \text{ zł}$$

$$\frac{700 \cdot 12,5}{100} = 87,50 \text{ zł}$$

Łączne potrącenia premii w kwartale za nierytmiczne wykonanie produkcji w wykończalni wynoszą 735,— zł.

13.3.

Obliczenie premii za rytmiczność produkcji dla kierownictwa przedsiębiorstwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa

Kierownictwu przedsiębiorstwa i wybranym pracownikom zarządu przedsiębiorstwa premie z tytułu rytmicznego wykonywania planów produkcyjnych w kwartale wylicza się w oparciu o wyniki całego przedsiębiorstwa dotyczące miernika wartości produkcji wg cen zbytu, ewentualnie wg cen konfekcjonowania lub przerobu, rozliczanych w okresach dekadowych oraz w stosunku narastającym.

Tabela 4

13.3.1.

Wykonywanie zadań przez przedsiębiorstwo w dekadach narastająco w kwartale

Miesiące dekady	Wykonanie wskaźnika wartości produkcji (w cenach zbytu, przerobu, konfekcjonowania)
1	2
M-c styczeń	
w tym: dekada I	100,3
„ II	100,2
„ III	100,1
M-c luty	
w tym: dekada I	100,2
„ II	99,5
„ III	100,1
M-c marzec	
w tym: dekada I	100,2
„ II	100,0
„ III	100,1

13.3.2.

Fundusz premiowy dla kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa do wypłaty po rozliczeniu zadań własnych

Wyszczególnienie	wg I wariantu Fundusz premiowy dla kierownictwa do wypłaty po rozl. zadań własnych	wg II wariantu Fundusz premiowy dla kierownictwa do wypłaty po rozl. zadań własnych
Razem w kwartale	19 891	16 260
w miesiącu	6 630	5 420
w dekadzie	2 210	1 807

13.3.3.

Podstawą do rozliczenia premii z tytułu rytmiczności produkcji dla kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa są wyniki z tabeli nr 4.

Wykonanie wartości produkcji było nierytmiczne gdyż w II dekadzie m-ca lutego liczonej w stosunku narastającym od początku kwartału wskaźnik ten został wykonany w 99,5%. W związku z tym należy dokonać potrąceń z funduszu premio-owego przysługującego za II dekadę m-ca lutego o 12,5%, a więc:

$$\begin{aligned} \text{I wariant} & \quad \frac{2\,210 \cdot 12,5}{100} = 276,25 \text{ zł} \\ \text{II „} & \quad \frac{1\,807 \cdot 12,5}{100} = 225,88 \text{ zł} \end{aligned}$$

Fundusz premiowy dla kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa za kwartał po uwzględnieniu rytmiczności produkcji wyniesie:

$$\begin{aligned} \text{przy wariancie I} & \quad 19\,891 - 276,25 = 19\,614,75 \text{ zł} \\ \text{„ II} & \quad 16\,260 - 225,88 = 16\,034,12 \text{ zł} \end{aligned}$$

13.4.

Ustalenie dodatkowej premii za rytmiczność produkcji

Warunkiem otrzymania dodatkowej premii za rytmiczność produkcji jest rytmiczne wykonywanie planów produkcji w kwartale (wszystkie dekady liczone w stosunku narastającym minimum w 100%) we wskaźniku ustalonym dla kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa (wartość wg cen zbytu, cen konfekcjonowania lub przerobu). Rytmiczne wykonanie wskaźnika ustalonego dla kierownictwa i uprawnionych pracowników przedsiębiorstwa upoważnia do rozliczenia dodatkowej premii dla:

- kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa (część I i II A),
- pracowników ruchu przedsiębiorstwa (część III), ale tylko tych wydziałów, które wykonały plan kwartału w sposób rytmiczny tzn. nie występowały potrącenia z funduszu premio-owego za rytmiczność produkcji w żadnej z dekad.

Jeżeli wykonanie wskaźnika ustalonego dla kierownictwa i uprawnionych pracowników zarządu przedsiębiorstwa było nierytmiczne w kwartale, dodatkowa premia nie przysługuje zarówno kierownictwu i pracownikom zarządu przedsiębiorstwa jak również nie przysługuje pracownikom wydziałów produkcyjnych (część III) mimo rytmicznego wykonywania przez nich planów produkcyjnych w kwartale.

14.1.

Dodatkowe warunki wypłaty premii — przykład obliczenia premii

Ponieważ ustalone dodatkowe warunki wypłaty premii zostały w pełni wykonane, fundusz premiowy do uruchomienia dla kierownictwa przedsiębiorstwa może wynosić 19 614,75 zł lub 16 034,12 zł jeżeli nie występują inne okoliczności powodujące podjęcie decyzji o imiennym pomniejszeniu lub wstrzymaniu premii kierownictwu przedsiębiorstwa.

14.2.

Warunek powszechnie obowiązujący — przykład obliczenia premii

Po wyliczeniu zmian w wysokości premii z tytułu wykonania rytmiczności produkcji i dodatkowych warunków wypłaty premii ustala się wykonanie:

- dla kierownictwa przedsiębiorstwa — warunku powszechnie obowiązującego,
- dla zakładów, wydziałów, oddziałów produkcyjnych — zadania z zakresu kosztów lub innych wskaźników planu określających efektywność wykorzystania środków lub wyniki ekonomiczne.

Jako warunek powszechnie obowiązujący w przykładzie przyjęto dla kierownictwa przedsiębiorstwa wykonanie planowanego wskaźnika rentowności netto.

Wskaźnik ten został zrealizowany jak następuje:

$$\frac{\text{Wskaźnik wykonany } 38,75}{\text{Wskaźnik planowany } 39,32} \times 100 = 98,55\%$$

Dla uproszczenia przyjęto w przykładzie, że za każdy 1% pogorszenia wskaźnika rentowności netto potrąca się 20% premii przysługującej kierownictwu przedsiębiorstwa.

Szczegółowe tabele potrąceń obowiązujących przedsiębiorstwo ustala corocznie dyrektor zjednoczenia (punkt 5.1.).

Przy przyjęciu tego założenia fundusz premiowy należy za realizację zadań pomniejsza się w tym przypadku o 29,0% a więc należy fundusz premiowy wynosi 71,0% rozliczonej z zadań kwoty tj.

— przy zastosowaniu wariantu I

$$\frac{19\ 614,75 \times 71,0}{100} = 13\ 926,47 \text{ zł}$$

— przy zastosowaniu wariantu II

$$\frac{16\ 034,12 \times 71,0}{100} = 11\ 384,23 \text{ zł}$$

15.1.1. **Obliczenie wysokości premii dla grupy II A**

Podstawą do uruchomienia funduszu premiowego dla pracowników części II A, z ich 70% części funduszu premiowego jest wskaźnik wyliczony w oparciu o planowany i przysługujący fundusz premiowy dla kierownictwa (przyjmuje się do dalszych wyliczeń wariant I).

$$\frac{13\ 926,47}{26\ 600} \times 100 = 52,4\%$$

Wskaźnik ten wynosi więc 52,4%, dla wszystkich pracowników części II A objętych premiowaniem za rytmiczność produkcji.

Przykład obliczenia premii dla pracowników zatrudnionych w zarządzie przedsiębiorstwa np. planowania, objętych premiowaniem za rytmiczność.

Planowana kwota funduszu premiowego wynosi:

część II A	70%	zł	2 100
„ II A	30%	zł	900
„ II A razem		zł	3 000

Podstawą do obliczenia funduszu premiowego tych pracowników grupy II A z ich 70% części funduszu premiowego jest wskaźnik wynoszący 52,4% a więc planowany fundusz premiowy z tej części tj. 2 100 zł należy przemnożyć przez ten wskaźnik i podzielić przez 100. Przysługująca kwota premii z 70% części funduszu premiowego wynosi

$$\frac{2\ 100 \times 52,4}{100} = 1\ 100,40 \text{ zł}$$

Zadania własne zostały wykonane w pełni, a więc fundusz premiowy z części 30% wynosi 900 zł czyli razem premia do uruchomienia w tej części wynosi zł 2 000,40.

15.1.2. Premia pozostałych pracowników działu planowania nie objętych premiowaniem za rytmiczność produkcji uzależniona jest

w części 70% od premii kierownictwa przedsiębiorstwa bez uwzględnienia rytmiczności, a więc obliczona zostaje w następujący sposób:

Fundusz premiowy kierownictwa przy wariancie I (bez pomniejszenia za rytmiczność (wynosi 19 891 zł).

Pomniejszenie premii za niepełne wykonanie warunku powszechnie obowiązującego wynosi 29,0% a więc należny fundusz premiowy wynosi:

$$\frac{19\,891 \times 71,0}{100} = 14\,123 \text{ zł} \qquad \frac{26\,600}{14\,123 \times 100} = 53,1\%$$

Podstawą do obliczenia funduszu premiowego tych pracowników z części 70% jest więc wskaźnik wynoszący 53,1%, czyli 37,2%.

15.2. — dla grupy II B

Pracownicy zaliczeni do części II B otrzymują premię uzależnioną od procentowego wykorzystania funduszu premiowego pracowników zaliczonych do części II A wszystkich działów zarządu przedsiębiorstwa — bez uwzględnienia skutków wynikających z premiowania za rytmiczność produkcji a więc $37,2 + 30,0 = 67,2\%$.

16.1.1. — dla grupy III

Rozliczenie funduszu premiowego dla pracowników techniczno-ekonomicznych części III oparte jest na podobnych zasadach jak dla kierownictwa przedsiębiorstwa, ma tu jedynie zastosowanie inny warunek uzależniający wypłatę premii np. nieprzekraczanie planowanych jednostkowych kosztów wytwarzania.

Poniżej podaje się przykłady ustalania zadań i obliczania premii dla pracowników techniczno-ekonomicznych oddziałów produkcyjnych i pomocniczych (ruchu przedsiębiorstwa) premiowanych z części III funduszu premiowego:

a. Przędzalnia cienkoprzędna

Planowany fundusz premiowy wynosi 14 580 zł

Wyznaczone zadania:

1. Wykonanie planu produkcji przędzy w asortymentach wątek 34/1 (kopki)
osnowa 34/1 c
osnowa $40/2 \times c$
Pułap dla każdego asortymentu wynosi 95%
Ilość punktów za to zadanie 20, premia zł 2 920
2. Wykonanie planu produkcji w kg

- Pułap, przy którym premia nie przysługuje wynosi 97%
 Ilość punktów 20, premia zł 2 920
3. Wykonanie planowanej wydajności na
 1 wrzec/godz. w g/Nm
 Pułap, przy którym premia nie przysługuje
 wynosi 99%
 Ilość punktów 25, premia zł 3 640
4. Przekroczenie o 0,2% udziału I gat. przędzy w stosunku do
 wskaźnika założonego w planie kwartalno-miesięcznym (zadania
 ponadplanowe)
 Ilość punktów 35, premia zł 5 100
- zł 14 580

Wypłatę całej premii uzależnia się od:

1) nie przekroczenia ilości odpadków w przewijalni w stosunku do poziomu odpadków w ubiegłym kwartale (warunek wypłaty premii). Za przekroczenie ilości odpadków pomniejsza się przysługującą premię o 10%.

2) nieprzekroczenia planowanych kosztów wydziału.

Obliczenie przysługującej premii

Zadanie nr 1 — wykonanie planu produkcji określonych asortymentów

	wykonanie	niedobór	pomniejszenie
wątek 34/1 kopki	99,9%	$0,1 \times 6,67\% =$	0,7%
osnowa 34/1 \times c	99,8%	$0,2 \times 6,67\% =$	1,3%
osnowa 40/2 \times c	101,0%	$0,0 \times 6,67\% =$	0,0%
Razem		$0,3 \times 6,67\% =$	2,0%

tj. 58,— zł ($2920 \times 2 : 100$). Przysługujący fundusz premii wynosi 2920 — 58 = 2862 zł 2 862

Zadanie nr 2 — wykonano w 101,3%
 premia przysługuje w pełnej wysokości zł 2 920

Zadanie nr 3 — wykonano w 99,6% wg
 tabeli przysługuje 80% premii (3640×80) zł 2 910

Zadanie nr 4 — ponadplanowe: uzyskano
 ponadplanową jakość przędzy 0,1%, tj. 50%
 wobec czego przysługuje 50% premii —
 $5\ 100 \times 50\%$ zł 2 550

Razem zł 11 242

Rozliczenie premii:

Naliczenie dodatkowej premii za rytmiczność
 produkcji (w przykładzie przyjęto rytmiczne
 wykonanie zadań w kwartale) — 6% od
 11 242,—

zł 674,52

Premia razem

zł 11 916,52

Nie obniżono ilości odpadków w stosunku do ub. kwartału — pomniejsza się 10% przysługującej premii za zadania punktowe (od zł 11 242)

zł 1 124

Planowanych kosztów wydziału nie przekroczono — pomniejszenia nie ma

Premia do uruchomienia

zł 10 792,52

b. Tkalnia

Planowana na kwartał kwota funduszu premiowego wynosi zł 36 500

Wyznaczone zadania

1. Wykonanie planu produkcji następujących asortymentów tkanin surowych:

a) PD — 70

b) 326/70

c) US — 85

d) DR — 70

e) KD — 140

f) Pl — 140

Pułap, przy którym premia nie przysługuje wynosi 95%

Liczba punktów — 20

Fundusz premiowy

2. Wykonanie planu produkcji tkalni w jednostkach naturalnych (w mb).

Pułap, przy którym premia nie przysługuje wynosi 96%

Liczba punktów — 20

Fundusz premiowy

zł 7 580

3. Wykonanie planowej wydajności w wątkach na 1 kros/godz.

Pułap, przy którym premia nie przysługuje wynosi 99%

Liczba punktów — 25

Fundusz premiowy

zł 9 100

4. Przekroczenie wskaźnika udziału I gat. w tkalniach surowych o 1% w stosunku do planu kwartalno-miesięcznego (zadania ponadplanowe)

Liczba punktów — 20

Fundusz premiowy

zł 7 300

5. Obniżenie odpadków o 0,2% w stosunku do planu kwartalno-miesięcznego (zadania ponadplanowe)

Liczba punktów — 15

Fundusz premiowy

zł 5 500

Razem punktów 100 — premia

zł 36 500

Warunki wypłaty premii:

1. Nieprzekroczenie planowanych kosztów jednostkowych wydziału, przy czym zgodnie z ustaloną w regulaminie premiowania tabelą za każde 0,1% przekroczenia pomniejsza się o 2% przysługujący fundusz premiowy z tym, że przy przekroczeniu kosztów o 5% lub powyżej premia nie przysługuje.

2. Wykonanie do końca kwartału czterech prób nowych asortymentów tkanin, przy czym za niewykonanie pomniejsza się o 10% przysługujący fundusz premiowy.

Obliczenie przysługującej premii:

Zadanie nr 1 — wykonanie asortymentów:

a) PD	— 70	100%
b) 325/70		92,80%
c) US	— 85	99,9%
d) DR	— 70	100%
e) KD	— 140	100%
f) Pl	— 140	98,75%

Ponieważ artykuł „b” wykonano poniżej 95,1% premia za całe zadanie nie przysługuje

zł —

Zadanie nr 2 — wykonano w 100,2% przysługuje premia w pełnej wysokości

zł 7 300

Zadanie nr 3 — wykonano w 100,2% przysługuje premia w pełnej wysokości

zł 9 100

Zadanie nr 4 — (dodatkowo) — uzyskano 0,8% ponadplanowej jakości, tj. 80%, premia (7 300 × 80%)

zł 5 840

Zadanie nr 5 — (ponadplanowe) — obniżono ilość odpadków o 0,3% premia w pełnej wysokości

zł 5 500

Razem premia

zł 27 740

Rozliczenie premii:

Naliczenie dodatkowej premii za rytmiczność produkcji (w przykładzie przyjęto rytmiczne wykonanie zadań w kwartale) — 6% od 27 740,—

zł 1 664,40

Premia razem

zł 29 404,40

Wykonano tylko dwie próby nowych asortymentów — zmniejszenie premii 10% (od 27 740,—)

zł 2 774

Nie przekroczone planowanych kosztów jednostkowych wydziału — potrąceń nie stosuje się

zł —

Premia do uruchomienia

zł 26 630,40

c. Oddział remontów maszyn i urządzeń

Planowana w kwartale kwota funduszu premiowego wynosi zł 2 600

Wyznaczone zadania

1. Wykonanie planu remontu maszyn i urządzeń w ujęciu wartościowym.

1. Wykonanie planu remontu maszyn i urządzeń w ujęciu wartościowym.

Pułap przy którym premia nie przysługuje wynosi 90%

Ilość punktów — 65

Fundusz premiowy zł 1 700

2. Zakończenia montażu suszarki ramowej w oddziale tkanin powlekanych w terminie do końca kwartału (zadania ponadplanowe) W wypadku przekroczenia terminu premia nie przysługuje.

Ilość punktów — 35

Fundusz premiowy zł 900

Razem fundusz premiowy zł 2 600

Warunki wypłaty premii:

Zainstalowanie wzmocnionych węzłów szarpacza na siedmiu maszynach zespołów zgrzeblących, przy czym za niewykonanie instalacji pomniejsza się premię o 3% zakażdą maszynę.

Obliczenie przysługującej premii

Zadanie nr 1 — wykonano w 99,3%, wobec czego wg tabeli przysługuje 90% premii $1\ 600 \times 90\%$

zł 1 440

Zadanie nr 2 — (dodatkowe) wykonano w terminie i przysługuje premia w pełnej wysokości

zł 900

Razem przysługuje premia

zł 2 340

Warunek wypłaty premii

Zainstalowane wzmocnione węzły szarpacza na 5 maszynach, nie wykonano instalacji na 2 maszynach, pomniejsza się premię o $(2 \times 3\%) = 6\%$

zł 140

Fundusz premiowy do uruchomienia (nie premiuje się za rytmiczność produkcji)

zł 2 200

17. ZATWIERDZENIE I URUCHOMIENIE FUNDUSZU PREMIOWEGO

17.1. Uruchomienie funduszu premiowego

W resorcie przemysłu lekkiego przyjęto zasadę, wg której fundusz premiowy dla wszystkich grup pracowników w przedsiębiorstwie może być wypłacony po ostatecznym zatwierdzeniu

wniosku premiowego dla kierownictwa przedsiębiorstwa oraz zjednoczenie.

W przypadku gdy, zatwierdzenie premii dla kierownictwa z różnych przyczyn nie może się odbyć w przewidzianym terminie — premię dla pracowników grupy II i III za zadania własne należy uruchomić odrębnie.

17.2. Wstrzymanie wypłaty premii

Jeśli w przedsiębiorstwie nastąpi przekroczenie planowanego funduszu płac, na skutek naruszenia dyscypliny płac, należy pracownikom odpowiedzialnym bezpośrednio za gospodarkę funduszem wstrzymać premię do czasu wygospodarowania przekroczenia, nawet gdy przekroczenie to zostało pokryte przez pomniejszenie premii pracownikom, którzy bezpośrednio naruszyli dyscyplinę płac (np. kierownik lub pracownik wydziału przedzalni).

Do pracowników odpowiedzialnych bezpośrednio za gospodarkę funduszem płac, którym w tym przypadku należy wstrzymać premię, zalicza się:

- dyrektora przedsiębiorstwa,
- z-ców dyrektora, jeżeli podlegają im komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniami zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac,
- gł. księgowy,
- kierownika komórki zatrudnienia i płac lub innej komórki organizacyjnej, w zakresie której znajdują się sprawy zatrudnienia i płac.

Wstrzymanie funduszu premiowego powinno zabezpieczać kwotę przekroczenia funduszu płac w danym okresie.

Jeżeli kwota przekroczenia funduszu płac jest wyższa od kwoty funduszu premiowego wstrzymanego osobom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac, wymienionym w § 14 (pkt 4) Uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. dyrektor przedsiębiorstwa zobowiązany jest wstrzymać wypłatę premii wszystkim pozostałym pracownikom umysłowym w części funduszu premiowego wynikającego z części 70% jak i z części 30% tego funduszu za zadania własne (dot. pracowników zaliczonych do grupy IIA, IIB i III).

Zatrzymanie funduszu premiowego dyrektora i pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac nie może przekroczyć 50% należnej im premii, natomiast w odniesieniu do wszystkich pozostałych pracowników umysłowych wstrzymanie to nie może przekroczyć 30% należnej premii.

Zmniejszenie lub pozbawienie premii

Jeżeli kierownictwu przedsiębiorstwa wstrzymano część funduszu premiowego z tytułu przekroczenia funduszu płac i kwota wstrzymanego funduszu premiowego zabezpiecza w pełni kwotę przekroczenia funduszu płac (przekroczenie funduszu płac wynosi 7 000 zł i wstrzymana premia dla kierownictwa z tego tytułu również wynosi 7 000 zł), wówczas pozostałym pracownikom umysłowym w przedsiębiorstwie nie należy wstrzymywać funduszu premiowego. Zasada ta nie dotyczy przypadków naruszenia dyscypliny płac i jeżeli takie naruszenie dyscypliny płac nastąpiło, dyrektor przedsiębiorstwa stosuje indywidualnie w odniesieniu do konkretnych pracowników potrącenie funduszu premiowego, które nie podlega zwrotowi nawet w przypadku wygosparowania funduszu płac, likwidującego przekroczenie w okresach następnych.

Również nie należy stosować zmniejszenia funduszu premiowego pracownikom zaliczanym do II części z ich udziału 70% w funduszu premiowym w tym przypadku, jeżeli dyrektor zjednoczenia pomniejszył imiennie dyrektorowi lub jego z-cy premię za niewykonanie innych zadań lub obowiązków nie ujętych w ustalonych dla nich za dany okres rozliczeniowy zadaniach.

W przypadku stwierdzenia naruszenia dyscypliny płac pracowników naruszających tę dyscyplinę należy pozbawić premii do wysokości 60% należnej im premii zgodnie z obowiązującymi w przedsiębiorstwie regulaminem premiowania. Przez pozbawienie premii rozumie się jednoznacznie pomniejszenie nie podlegające zwrotowi nawet w przypadku wygosparowania funduszu płac w następnych okresach.

Decyzja o zmniejszeniu lub pozbawieniu premii pracownika wskutek zaniedbania przez niego swoich obowiązków służbowych należy do dyrektora przedsiębiorstwa. Nieprzyznanie pracownikowi premii lub jej zmniejszenie poniżej określonego udziału w funduszu premiowym danej komórki organizacyjnej (grupy pracowników), wynikające z postanowień zakładowego regulaminu premiowania bądź zakładowych regulaminów pracy, wymaga uzasadnienia. Uzasadnienie to powinno się udostępnić pracownikowi na jego żądanie w formie pisemnej.

Jeżeli na jednym stanowisku pracy kumuluje się w danym okresie odpowiedzialność za fundusz płac oraz za naruszenie dyscypliny płac, należy stosować pomniejszenie premii za naruszenie dyscypliny płac.

W przypadku wygosparowania przekroczenia funduszu płac premia wstrzymana pracownikom może być wypłacona, jeżeli przekroczenie nie było wynikiem naruszenia przez tych pracowników dyscypliny płac.

17.4. Wypłata premii dla grupy IIA

Wypłata 30% premii dla pracowników części IIA (za zadania własne) jest niezależna od wyników pracy kierownictwa, tj. od wykonania zadań podstawowych i warunku powszechnie obowiązującego całe przedsiębiorstwo.

Pracownicy nieobecni w pracy z powodu:

- choroby lub urlopu wypoczynkowego nie mogą być z tego tytułu pozbawieni premii,
- przebywania na ćwiczeniach wojskowych — wynagradzani są wg odrębnych przepisów,
- przebywania na bezpłatnych urlopach okolicznościowych nie otrzymują żadnych wynagrodzeń.

17.5. — dla grupy IIB

Premia dla pracowników premiovanych z części IIB ustalana jest od wyliczonego funduszu wszystkich komórek organizacyjnych premiovanych wg części IIA, a nie wg wyników uzyskanych przez daną komórkę organizacyjną, w której pracownicy ci są zatrudnieni.

18. NIEWYKORZYSTANIE FUNDUSZU PREMIOWEGO

Kwota ogólna funduszu premiowego, ustalona w okresie rozliczeniowym dla wszystkich komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa, może być wykorzystana w pełni jedynie w przypadku pełnego wykonania wszystkich zadań przez wszystkie komórki organizacyjne. Niewykorzystane kwoty funduszu premiowego nie mogą być przekazywane do innych komórek organizacyjnych i przepadają z wyjątkiem kwot trzeciej części funduszu premiowego (pracowników ruchu), które mogą być przeznaczone w połowie na cele socjalne załogi i w połowie na premie dla pracowników tych komórek ruchu (części III), które wykonały swoje zadania. Z niewykorzystanych kwot III części funduszu premiowego przeznaczonych na premie dla pracowników ruchu, mogą korzystać również pracownicy komórek pomocniczo-produkcyjnych ruchu, które wykonały swoje zadania bez względu na to, czy komórki (wydziały, oddziały), dla których świadczą usługi wykonały swoje zadania i uzyskały prawo do premii. Niewykorzystane kwoty funduszu premiowego z jednego okresu rozliczeniowego (kwartału) nie mogą być również przeznaczone na okresy przeszłe (kwartały).

W przypadku, gdy w danej komórce organizacyjnej:

- nastąpiła rewizja zatrudnienia (etatów), tj. liczba etatów uległa powiększeniu lub zmniejszeniu, udział tej komórki w funduszu premiowym ulega również rewizji,

— zatrudnienie jest niepełne (nie wykorzystanie etatów), fundusz premiiowy przewidziany dla nieobsadzonych stanowisk dzieli się między pozostałe stanowiska wg propozycji bezpośredniego zwierzchnika (kierownika komórki organizacyjnej).

Po rozliczeniu wykonania zadań danej komórki organizacyjnej fundusz premiiowy dzieli się pomiędzy poszczególnych pracowników tej komórki i wg ich udziału, określonego w regulaminach premiovania.

19. PREMIA INDYWIDUALNA — ZMNIEJSZENIE LUB ZWIĘKSZENIE

Premia indywidualna wyliczona na podstawie tego udziału może ulec:

- zmniejszeniu (lub może nie być przyznana) zależnie od oceny stopnia wypełnienia obowiązków służbowych przez pracownika,
- zwiększeniu, gdy pracownikowi niezależnie od udziału w realizacji zadania zespołowego przydzielono do indywidualnego wykonania inne zadania np. z zakresu postępu technicznego.

20. KOLEJNOŚĆ OBLICZEŃ

Przy rozliczaniu wniosku premiovego obowiązuje następująca kolejność:

- rozliczenie zadań podstawowych,
- rozliczenie zadań ponadplanowych,
- rozliczenie rytmiczności produkcji,
- pomniejszenie funduszu premiovego z tytułu niewykonania dodatkowych warunków przyznania premii,
- ew. wstrzymanie (pomniejszenie) funduszu premiovego z tytułu niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego, stanowiącego powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii,
- wstrzymanie funduszu premiovego z tytułu przekroczenia funduszu płac,
- dalsze pomniejszenie imienne, nie mające wpływu na wysokość premii pracowników zaliczonych do grup IIA i IIB.

21. ZASADY PREMIOWANIA ZA ZADANIA SPECJALNE

21.1. Zadania specjalne — rezerwa funduszu premiovego

Dyrektor zjednoczenia w ramach przyznanego przez Ministra Przemysłu Lekkiego globalnego funduszu premiovego tworzy rezerwę w wysokości do 5% przeznaczoną na zwiększenie funduszu premiovego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowych trudnych zadań zleconych przedsiębiorstwu do wykonania dodatkowo ze szczególnym uwzględnieniem zadań w dziedzinie postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

Tryb ustalania

Wyznaczając przedsiębiorstwu zadania specjalne, premiovane z rezerwy funduszu premiowego, dyrektor zjednoczenia zobowiązany jest do określenia wysokości premii za wykonanie tych zadań. Środki finansowe tej rezerwy powinny być przeznaczone na realizację zadań wyznaczonych w ciągu okresu premiowania, zwłaszcza za zadania z zakresu eksportu i postępu technicznego — w tym na wypłatę podwyższonych premii za opracowanie tematów postępu technicznego w przypadkach podanych w § 9 (ust. 3) 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.

Kwoty przydzielone przedsiębiorstwom z rezerwy funduszu premiowego będącego w dyspozycji dyrektora zjednoczenia obciąża ją ich fundusz płac z chwilą przydziału, koszty produkcji obciąża się zgodnie z branżowymi zasadami rozliczenia osobowych kosztów produkcji.

Przydzielony przedsiębiorstwom fundusz premii z rezerwy dyrektora zjednoczenia na realizację zadań specjalnych nie powoduje konieczności dokonania korekty planów operatywnych i planu techniczno-ekonomicznego.

Dyrektor przedsiębiorstwa niezwłocznie po otrzymaniu zadania specjalnego ze zjednoczenia poleca opracować harmonogram zabezpieczający wykonanie tego zadania w całości i w ustalonym przez zjednoczenie terminie. Harmonogram ten zawierać musi również wykaz osób, którym przydzielone zostaje zadanie specjalne oraz terminy, w których poszczególne osoby powinny wykonać przydzielone im zadania składające się na wykonanie całego zadania specjalnego.

Ponadto w harmonogramie powinna być podana kwota funduszu premiowego jaką planuje się przydzielić poszczególnym pracownikom za realizację zadania specjalnego. Dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza przedłożony mu harmonogram po dokonaniu ew. poprawek oraz zmian wynikających z decyzji zjednoczenia i zakresu podziału funduszu premiowego. Każdy pracownik wykonujący zadanie specjalne otrzymuje na piśmie zlecenie jego wykonania wraz z terminem zakończenia prac i planowaną dla niego kwotę funduszu premiowego jako może mu być przyznana jeśli jego zakres pracy oraz całe zadania specjalne zostaną wykonane zgodnie z ustaleniem zjednoczenia.

Uruchomienie

Uruchomienie rezerwy funduszu premiowego i wypłata premii za wykonanie zadania specjalnego może nastąpić bezpośrednio

nie po wykonaniu zadania — na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia.

Premie z tego tytułu mogą być wypłacane niezależnie od wykonania w danym okresie przez przedsiębiorstwo zadań podstawowych i ponadplanowych. Jeżeli zadania specjalne, za których wykonanie przysługuje premia z rezerwy funduszu premiowego nie są ściśle związane z wynikiem ekonomicznym przedsiębiorstwa w danym roku, premie te mogą nie być uzależnione od kształtowania się tego wyniku. Premie wypłacane z rezerwy funduszu premiowego łącznie z pozostałymi premiami nie mogą przekraczać ustalonych obowiązującymi przepisami górnych limitów premii indywidualnych.

Premie za wykonanie zadań specjalnych z zakresu postępu technicznego wypłacane pracownikom przedsiębiorstw przemysłowych bezpośrednio realizującym te zadania nie obciążają limitów premii indywidualnych, ustalonych uchwałą nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

Premia za wykonanie zadań specjalnych z zakresu postępu technicznego wypłacana pracownikom przedsiębiorstw przemysłowych, którzy nadzorowali wykonanie tych zadań, obciążają limity premii indywidualnych ustalonych Uchwałą nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

21.4. Premia bilansowa

Premie pracowników finansowo-księgowych z utworzonego funduszu premiowego za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Premie bilansowe obciążają limity premii indywidualnych ustalonych dla poszczególnych grup pracowników.

Premie za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przysługują pracownikom finansowo-księgowym jedynie w przypadku, gdy roczne sprawozdanie finansowe zostało sporządzone prawidłowo oraz przedłożone w terminie i w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami, a szczególnie przepisami Zarządzenia Ministra Finansów z dnia 7 listopada 1956 r., w sprawie terminów składania rocznych sprawozdań finansowych (M. P. 1956 r., nr 105, poz. 1212 i M. P. 1958 r., nr 88, poz. 493). Za prawidłowo sporządzone roczne sprawozdanie finansowe uważa się sprawozdania zatwierdzone w trybie przewidzianym przepisami 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 (M. P. 1960 r., nr 3, poz. 13) zatem premia bilanso-

wa nie może być wypłacana przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego.

Warunkom powyższym powinna odpowiadać pierwsza podstawowa wersja rocznego sprawozdania finansowego. Stwierdzenie w tym sprawozdaniu usterek zależnie od ich znaczenia jest powodem odpowiedniego obniżenia funduszu, a nawet całkowitego pozbawienia premii z tego tytułu. Decyzje w tej sprawie podejmuje się równocześnie z decyzją o zatwierdzeniu (lub nie zatwierdzeniu) sprawozdania finansowego. Decyzja ta powinna mieć również wpływ na premie indywidualne pracowników innych komórek współdziałających przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego.

Fundusz premiiowy za sporządzenie w terminie rocznego sprawozdania finansowego powinien być utworzony w rocznym planie funduszu premiiowego tego roku, za który sporządza się sprawozdanie finansowe. Wpłata premii za terminowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego dokonywana w następnym roku obciąża wycinek IV kw. rocznego planu funduszu premiiowego roku poprzedniego, tj. objętego sprawozdaniem finansowym.

Uwaga: tabele pomocnicze oraz dokumentacja pozostają bez zasadniczych zmian z uwzględnieniem jedynie wyliczeń dotyczących rytmiczności produkcji.

**ZASADY WYDAWANIA PRACOWNIKOM DEPUTATU
WĘGLOWEGO LUB EKWIWALENTU ZA DEPUTAT
WĘGLOWY, ORAZ
EKWIWALENTU ZA PRANIE I NAPRAWĘ ODZIEŻY
ROBOCZEJ**

PROTOKÓŁ NR 48

podpisany w dniu 29 kwietnia 1963 r. między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego o Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w Uchwale Nr 106/63 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z drugiej strony — podpisują protokół do obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Lekkiego treści następującej:

§ 1

Z dniem 1 kwietnia 1963 r. zwiększa się ryczałt opałowy do wysokości 50 zł. miesięcznie dla każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze ustawowego czasu pracy, tzn. będącego na pełnym etacie w przedsiębiorstwach podległych:

1. Zjednoczeniu Przemysłu Bawełnianego
2. Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego.— Północ,
3. Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Południe,
4. Zjednoczeniu Przemysłu Przędzalń Czesankowych,
5. Zjednoczeniu Przemysłu Tkanin Jedwabnych i Dekoracyjnych,
6. Zjednoczeniu Przemysłu Dziewiarskiego i Pończoszniczego,
7. Zjednoczeniu Przemysłu Odzieżowego,
8. Zjednoczeniu Przemysłu Filcowego i Tkanin Technicznych,
9. Zjednoczeniu Przemysłu Lniarskiego,

za wyjątkiem Nowosolskich Zakładów Remontu Maszyn Przemysłu Włókien Łykowych,

10. Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych,

za wyjątkiem zakładów, w których pracownicy otrzymują deputaty węglowe w naturze, bądź ekwiwalenty pieniężne za deputaty wg odmiennych zasad,

11. Centrali Zbytu Artykułów Technicznych,

12. Centrali Surowców Włókienniczych i Skórzanych, z wyłączeniem pracowników przyjętych do pracy byłej Centrali Skór Surowych przed dniem 31 grudnia 1948 r., otrzymujących deputat skóry w naturze.

§ 2

Pracownikom, korzystającym ze zwolnień lekarskich, z tytułu chorób, urlopów macierzyńskich itp. przysługuje ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 do czasu rozwiązania umowy o pracę.

§ 3

Pracownikom przyjętym do pracy lub zwolnionym w ciągu miesiąca ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 należy wypłacać wg poniższych zasad:

- a) przy przyjęciu do dnia 10-go miesiąca, lub zwolnieniu po 20-tym miesiąca — w pełnej wysokości, tj. zł 50,—,
- b) przy przyjęciu po 20-tym miesiąca lub zwolnieniu przed dniem 10-tym miesiąca — ryczałt za dany miesiąc nie przysługuje.

§ 4

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 przysługuje proporcjonalnie do czasu pracy.

§ 5

Ryczałt opałowy należy wliczać do podstawy wymiaru podatku od wynagrodzeń.

§ 6

W związku z wprowadzeniem niniejszego protokołu tracą moc obowiązującą dotychczasowe akty normatywne, w zakresie ryczałtu opałowego.

PROTOKÓŁ NR 49

podpisany z dnia 2 maja 1963 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie uchwały Nr 106/63 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie norm i zasad wydawania deputatów węglowych, Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół do obowiązującego Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego o treści następującej:

§ 1

Protokół niniejszy dotyczy pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu skórzanego i artykułów technicznych i galanteryjnych, które dotychczas wydawały swoim pracownikom deputat węglowy względnie wypłacały ekwiwalent pieniężny.

§ 2

1. Pracownicy uprawnieni do otrzymywania deputatów węglowych otrzymują deputat węglowy wg norm i zasad określonych w załączniku Nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Zakłady pracy, które w dniu wejścia w życie niniejszego protokołu nie były uprawnione do wydawania pracownikom deputatu węglowego, względnie wydawały go w mniejszym wymiarze zarówno w naturze, jak ekwiwalencie lub wydawały deputat wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym — **utrzymują w mocy dotychczasowe przepisy w zakresie wielkości norm i form wydawania deputatów węglowych.**

§ 3

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

- a) pracowników żonatyh,
- b) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów — lub których mężowie nie otrzymują z tytułu umowy o pracę deputatu węglowego,
- c) pracowników niezonatyh lub pracownice niezamężne, wdowy i wdowców, którzy posiadają dzieci (również pozamałżeńskie lub przybrane), utrzymujących niezdolnych do pracy dziadków i rodziców albo rodzeństwo i mieszkających razem z nimi.

§ 4

Pracownicy uprawnieni do deputatu węglowego w ekwiwalencie pieniężnym, otrzymują ekwiwalent obliczony wg ceny 500 zł za jedną tonę.

§ 5

Jeżeli w jednym gospodarstwie domowym zamieszkują dwie lub więcej osób uprawnionych do otrzymywania węgla deputatowego w naturze, węgiel deputatowy w naturze otrzymuje tylko jedna osoba, posiadająca uprawnienia do największej ilości węgla w naturze. Pozostali członkowie gospodarstwa domowego otrzymują ekwiwalent pieniężny.

§ 6

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

§ 7

1. Odbiór deputatu węglowego w naturze następuje z miejsca składowania zakładu pracy lub innego miejsca, ustalonego przez kierownictwo zakładu pracy.
2. Na wniosek pracownika uprawnionego do otrzymywania deputatu węglowego w naturze, a zatrudnionego poza miejscem stałego zamieszkania jego najbliższej rodziny — zakład pracy może przekazać asygnatę na odbiór węgla deputatowego ze składów opałowych, znajdujących się w miejscu zamieszkania najbliższej rodziny pracownika, będącej na jego stałym utrzymaniu i na jej rzecz.

§ 8

Terminy wydawania deputatu węglowego w naturze regulują odrębne przepisy.

§ 9

W przypadku zgłoszenia przez pracownika do wykupu węgla przez zakład pracy lub niepobrania przez niego deputatu węglowego w naturze w obowiązujących terminach ustalonych przez zakład pracy — pracownikowi przysługuje ekwiwalent w wysokości 500 zł za tonę węgla.

§ 10

Pracownicy obowiązani są do przedkładania w zakładzie pracy deklaracji wg obowiązującego wzoru, poświadczonego w przewidzianym trybie. Deklaracja ta stanowi podstawę do określenia uprawnień pracownika do pobierania deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie.

Deklarację należy składać raz w roku, a ponadto w każdym przypadku zmiany stanu faktycznego, mającej wpływ na wielkość deputatu węglowego oraz na formę jego wydania (w naturze lub ekwiwalencie).

§ 11

Tracą moc obowiązującą postanowienia załączników i protokołów do układu zbiorowego pracy oraz inne szczególne przepisy dotyczące zasad i norm wydawania deputatów węglowych.

§ 12

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1963 r. z tym, że przepisy § 4 obowiązują od 1 kwietnia 1963 r., a § 6 z dniem podpisania niniejszego protokołu dodatkowego.

Załącznik Nr 1
do protokołu nr 49
z dnia 2 maja 1963 r.

NORMY I ZASADY WYDAWANIA DEPUTATÓW WĘGLOWYCH

Pracownicy zakładów wymienionych w § 1 protokołu otrzymują bezpłatnie deputat węglowy wg następujących norm:

1) W BRANŻY OBUWNICZEJ

a) pracownicy utrzymujący rodzinę:

- jeżeli zajmują mieszkania bez centralnego ogrzewania otrzymują rocznie 2 tony węgla w naturze,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu otrzymują rocznie 1 tonę węgla deputatowego w naturze i za 1 tonę węgla ekwiwalent pieniężny,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem i gazem otrzymują rocznie 0,5 tony węgla w naturze i za 1,5 tony węgla ekwiwalent pieniężny,

b) pracownicy samotni prowadzący gospodarstwo domowe:

- jeżeli zajmują mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu otrzymują rocznie 1 tonę węgla w naturze,
- jeżeli zajmują mieszkanie z gazem bez centralnego ogrzewania otrzymują rocznie 0,9 tony węgla w naturze i za 0,1 tony ekwiwalent pieniędzy,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu otrzymują rocznie 0,5 tony węgla w naturze i za 0,5 tony ekwiwalent pieniędzy.

Pracownikom zatrudnionym w TARNOWSKICH ZAKŁADACH WYROBÓW DRZEWNYCH przysługują rocznie następujące normy węgla deputatowego:

a) pracownikom utrzymującym rodzinę:

- jeżeli zajmują mieszkanie bez centralnego ogrzewania 1,2 tony węgla rocznie,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu 1 tona węgla i za 0,2 tony ekwiwalent pieniędzy,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem i gazem 0,5 tony węgla i za 0,7 tony ekwiwalent pieniędzy,

b) pracownikom samotnym prowadzącym gospodarstwo domowe:

- jeżeli zajmują mieszkania bez centralnego ogrzewania i bez gazu 0,9 tony węgla,
- jeżeli zajmują mieszkania z gazem i bez centralnego ogrzewania 0,9 tony węgla,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu 0,5 tony węgla i za 0,4 tony ekwiwalent pieniędzy,

c) pracownicy samotni nie posiadający własnego mieszkania otrzymują ekwiwalent pieniędzy za 0,6 tony węgla.

Zamiast węgla w naturze może być wydane drewno opałowe niezdatne do produkcji, odpady drewna w stosunku do 1 m.p. drewna za 100 kg węgla.

2) W BRANŻY ARTYKUŁÓW SKÓRZANYCH ORAZ BIAŁOSKÓRNICZO-RĘKAWICZNICZEJ:

a) pracownicy utrzymujący rodzinę:

- jeżeli zajmują mieszkanie bez centralnego ogrzewania otrzymują rocznie 1,2 tony węgla w naturze,
- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu otrzymują rocznie 1 tonę węgla w naturze i za 0,2 tony ekwiwalent pieniędzy,
- jeżeli zajmują mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem otrzymują rocznie 0,5 tony węgla w naturze i za 0,7 tony ekwiwalent pieniędzy,

b) pracownicy samotni prowadzący gospodarstwo domowe:

- jeżeli zajmują mieszkania bez centralnego ogrzewania i bez gazu lub z gazem bez centralnego ogrzewania otrzymują rocznie 0,6 tony węgla w naturze,

- jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu otrzymują rocznie 0,5 tony węgla w naturze i za 0,1 tony ekwiwalent pieniężny.
- 3) W FABRYCE IGIEŁ DZIEWIARSKICH W ŁODZI:
- a) **pracownicy utrzymujący rodzinę:**
- jeżeli zajmują mieszkania bez centralnego ogrzewania otrzymują rocznie 2,5 tony węgla w naturze,
 - jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu otrzymują rocznie 1 tonę węgla w naturze i za 1,5 tony ekwiwalent pieniężny,
 - jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem i gazem otrzymują rocznie 0,5 tony węgla w naturze i za 2 tony ekwiwalent pieniężny,
- b) **pracownicy samotni prowadzący gospodarstwo domowe:**
- jeżeli zajmują mieszkania bez centralnego ogrzewania i bez gazu otrzymują rocznie 1 tonę węgla w naturze,
 - jeżeli zajmują mieszkania z gazem bez centralnego ogrzewania otrzymują rocznie 0,9 tony węgla w naturze i za 0,1 tony ekwiwalent pieniężny,
 - jeżeli zajmują mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu otrzymują rocznie 0,5 tony węgla w naturze i za 0,5 tony ekwiwalent pieniężny.
- 4) **PRACOWNIKOM SAMOTNYM:**
- a) nie prowadzącym gospodarstwa domowego,
- b) prowadzącym gospodarstwo domowe w mieszkaniach z centralnym ogrzewaniem i gazem
- przysługuje wyłącznie ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy w następującej wysokości:
- w branży obuwniczej za 1 tonę węgla rocznie,
 - w Tarnowskich Zakładach Wyrobów Drzewnych za 0,9 tony węgla rocznie, a w przypadku wymienionym w pkt a) za 0,6 tony węgla rocznie,
 - w branży artykułów skórzanych oraz białoskórniczo-rękawicniczej za 0,6 tony węgla rocznie,
 - w Fabryce Igieł Dzewiarskich za 1 tonę węgla rocznie.
- 5) Przez mieszkania wyposażone w centralne ogrzewanie rozumie się wyłącznie te mieszkania, które korzystają z centralnego ogrzewania dostarczonego przez administrację domu.

SPRAWA EKWIWALENTU ZA PRANIE I NAPRAWĘ ODZIEŻY ROBOCZEJ

Decyzją Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w piśmie z dnia 5 kwietnia 1967 r., znak L-21-10/125/67 zwiększona została wysokość ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej i ochronnej z 16,20 do 35 zł kwartalnie.

W związku z powyższym upoważniam Obywatela Dyrektora do wprowadzenia w życie z dniem 1 maja 1967 r. — równocześnie z regulacją płac w nadzorowanych przedsiębiorstwach podwyższonego ekwiwalentu dla tych pracowników którzy piorą i konserwują odzież roboczą we własnym zakresie.

Podwyżka ekwiwalentu powinna być pokryta w drodze przerzutu środków finansowych z pozycji „pozostałe nakłady” kosztów własnych na bezosobowy fundusz płac.

Równocześnie zobowiązuję Obywatela Dyrektora do spowodowania przesłania w terminie do dnia 15 lipca 1967 r. do Departamentu Zatrudnienia i Płac MPL wielkości kwoty, która w 1967 r. zostanie przerzucona z „pozostałych nakładów” na bezosobowy fundusz płac na pokrycie podwyżki ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży wypłacanego w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

CZĘŚĆ II
BRANŻA
CZĘŚCI ZAMIENNYCH

**WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW OBRÓBKİ METALI W STOSUNKU
DO KTÓRYCH STOSUJE SIĘ CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU ZBIOROWEGO
PRACY DLA PRZEMYSŁU METALOWEGO**

1. 1. Fabryka Igieł Dziewiarskich i Biegaczy Obrączkowych „FID” w Łodzi, ul. Kilińskiego 128.
1. 2. Fabryka Części do Maszyn Szyjących i Odlewnia Staliwa „Famas” w Łodzi, ul. Jaracza 70.
1. 3. Fabryka Części do Maszyn Dziewiarskich „FAMAD” w Łodzi, ul. Armii Ludowej 25.
1. 4. Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Bzura” Zgierz, ul. Dąbrowskiego 15/17.
1. 5. Łódzkie Zakłady Prototypów Maszyn i Urządzeń Przemysłu Lekkiego „PROTOMAT” w Łodzi, ul. Żeligowskiego 8/10.
1. 6. Fabryka Wrzecion i Urządzeń Włókienniczych „Jodłownik” w Jodłowniku, k/Bielawy.
1. 7. Fabryka Części do Krosien „Fakros”, Kamienica 165 k/Bielska Białej.
1. 8. Fabryka Części i Urządzeń do Maszyn Roszarniczych „Noteć” w Pańkowie, pow. Inowrocław.
1. 9. Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Kali-
met” w Kaliszu, ul. Częstochowska 25.
- 1.10. Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Ba-
worowo” w Leśnej pow. Lubań Śląski.
- 1.11. Fabryka Części do Maszyn Lniarskich i Odlewnia Metali „Famalen”
w Świebodzicach, ul. Strzegomska 19.

**OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH**

PROTOKOŁ

spisany w dniu 14 czerwca 1958 r., pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Mocą niniejszego protokołu strony wprowadzają dla pracowników zakładów obróbki metali, podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego postanowienia Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu metalowego z dnia 26 kwietnia 1957 r., na następujących warunkach:

§ 1

1. Deputaty węglowe, bądź wypłacane ekwiwalenty pieniężne za deputaty węglowe, w wymienionych w załączniku nr 1 zakładach pracy — przysługują w dotychczasowej wysokości.
2. Pracownikom Wytwórni Części Zamiennych w Radomiu oraz Wytwórni Części Maszyn Obuwniczych w Chełmku, oprócz pobieranego dotychczas deputatu węglowego w naturze, należy wypłacać ekwiwalent pieniężny stanowiący różnicę do normy przysługującej pracownikom w przemyśle metalowym.

§ 2

Anuluje się od dnia 1 lipca 1958 r. ekwiwalent pieniężny w wysokości 31,20 zł miesięcznie otrzymywany dotychczas przez niektórych pracowników Wytwórni Części Zamiennych w Radomiu i Wytwórni Części Maszyn Obuwniczych w Chełmku na podstawie Protokołu dodatkowego z dnia 12 sierpnia 1949 r. do Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu obuwniczego z dnia 7 stycznia 1949 r.

§ 3

Zasady wynagradzania pracowników fizycznych objętych niniejszym protokołem, w oparciu o uchwałę nr 150/58 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 14 maja 1958 r., określają następujące załączniki:

1. Załącznik nr 2 (zał. nr 2 U.Z.P. dla przem. metal.) — zasady wynagradzania i wysokość stawek dla pracowników fizycznych w przedsiębiorstwach przemysłowych.*)
2. Załącznik nr 3 (zał. nr 5 Z.U.P.) dla przem. metal.) — wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
3. Załącznik nr 4 (zał. nr 8 Z.U.P. dla przem. metalowego) — wykaz prac wzbronionych dla kobiet i młodocianych.
4. Załącznik nr 5 — wykaz zaszeregowień wspólnych zawodów.

§ 4

Dodatki lokalne — stołeczny i morski — nie przysługują.

*) Nieaktualne.

§ 5

Taryfikatory kwalifikacyjne, wydane przez Ministerstwo Przemysłu Maszynowego, zachowują moc obowiązującą przy wykonywaniu postanowień niniejszego protokołu.

§ 6 **)

Zasady wynagradzania i tabele płac pracowników umysłowych zakładów objętych załącznikiem nr 1 do niniejszego Protokołu — pozostają bez zmian i określone są w Protokole dodatkowym z dnia 25 czerwca 1957 r. wraz z załącznikami — do Układu Zbiorowego Pracy Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

§ 7

Protokół niniejszy wchodzi w życie z mocą od dnia 1 stycznia 1958 r. za wyjątkiem postanowień:

— § 1 ust. 2,

— § 2 i § 3,

których moc obowiązująca rozpoczyna się z dniem 1 lipca 1958 roku.

Załączn. nr 3 do prot. z dnia 14 czerwca 1958 r. stanowiący zał. nr 5 do UZP dla Przem. Metal.

W Y K A Z

prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia

GRUPA I

I. Obróbka metali na zimno

1. Brakarze i transport wewnętrzny w działach polerowania i szlifowania metali — dotyczy transportu międzyoperacyjnego i brakarzy przebywających w dziale i zatrudnionych bez przerwy w ciągu dnia pracy.

II. Malarnie i lakiernie.

1. Mieszanie emalii i lakierów.

III. Roboty remontowo-konserwacyjne.

1. Montaż urządzeń hydraulicznych i spirytusowo-glicerynowych.

**) Patrz protokół nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r. i 15a z dnia 18 marca 1969 r. oraz Załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 16/64 MPL z dnia 15 stycznia 1964 r.

IV. Przemysł elektrotechniczny, teletechniczny, kablowy, akumulatorowy i lampowy.

1. Sortowanie i przygotowywanie wsadu do przetapiania metali kolorowych w pomieszczeniach zamkniętych.
2. Szlifowanie kryształów.
3. Ciągarnie miedzi.
4. Produkcja kitu do lamp elektrycznych.
5. Obsługa młynów mączki drzewnej.
6. Przewijanie bawełny i jedwabiu na szpulkach i na przewijarkach (w przemyśle kablowym).
7. Wyrób taśmy gumowej.
8. Mycie baloników do żarówek w ługu i kwasie.
9. Przygotowanie, nalewanie i nasywanie elektrolitem (elektrolizery przy produkcji ogniw i baterii).
10. Destylatorzy elektrolitu.
11. Ładowacze akumulatorów.
12. Ługownicy, wykładacze.
13. Wypalanie i opalanie izolacji gumowych i igielitowych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

V. Obróbka drewna.

- *) 1. Klejarze drewna klejem specjalnym, zawierającym składniki szkodliwe dla zdrowia.
2. Mechaniczna obróbka drewna — przy braku wentylacji wyciągowej.

VI. Prace przy ołowiu i metalach kolorowych.

1. Piłowanie pasków miedzianych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
2. Frezowanie komutatorów.
3. Prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu.

VII. Magazyny.

1. Robotnicy zatrudnieni w magazynach chemikalii, kwasów, soli trujących i żrących.
2. Robotnicy zatrudnieni przy magazynowaniu makulatury — przy pracy bez przerwy w ciągu dnia pracy i w pomieszczeniach zamkniętych.

VIII. Różne.

1. Powielanie odbitek światłoczułych (prace w amoniaku).
2. Prace przy próbach wodnych i brakarze próby wodnej — zatrudnieni bez przerwy w ciągu dnia pracy w warunkach silnego zawilgocenia stanowiska.
3. Wybijanie szkła — z wybrakowanych trzonów od żarówek, łamanie szkła — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
- *) 4. Obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach.

5. Prace przy materiałach pyłących, jak: wapno, cement, piasek, odpady ceramiczne, mączka, szlaka, ruda manganowa, sadze, pył węglowy, mulki formierskie, trociny.
6. Prace przy montowaniu armatur i kotłów przy użyciu minii jako szczeliwa — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
7. Obsługa stacji kompresorów o dużej mocy.
8. Prace w ciemniach fotograficznych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia.
9. Ładowanie agregatów amoniakiem.
- *) 10. Konserwacja maszyn przy użyciu smarów, oleju, nafty itp. w pomieszczeniach zamkniętych niewentylowanych.
- *) 11. Prace przy powielaniu — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy w pomieszczeniach niewentylowanych.
12. Nagrzewanie blach palnikami gazowymi — przy pracy ręcznej i bez przerwy w ciągu dnia pracy.
13. Obsługa bębnow do mechanicznego czyszczenia blach i metali z zendry przy bębnach niehermetyzowanych.
14. Filtrowanie oleju transformatorowego, nafty i smarów na gorąco.
15. Prace przy elementach grzejnych wypełnionych piaskiem, gięcie na gorąco rur wypełnionych piaskiem — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
16. Traktorzyści — przy traktorach typu „Ursus” bez amortyzatora.
17. Prace przy urządzeniach uderowych, pneumatyczne nitowanie na gorąco, ubijanie, obijanie zendry, wycinanie spawów, gradowanie konstrukcji na gorąco.
18. Kontrola gładkości powierzchni blach, taśm, ogniwek (wykrywanie rys) przy używaniu odblasków — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
- *) 19. Remont pras i młotów oraz innych urządzeń w pomieszczeniach gorących.
20. Prace w cieplarniach w temperaturze około 35°C.
21. Pracownicy zatrudnieni przy kontroli butli acetylenowych i innych gazów technicznych w zamkniętych pomieszczeniach (dotyczy kontroli próżnych butli).
22. Klejenie korka klejem rozpuszczalnym w acetonie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
23. Mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie, eterze — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
24. Rymarze przy zaprawianiu skóry na gorąco (wyrób mieszków do gazomierzy) — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

GRUPA II

I. Obróbka metali na zimno.

1. Szlifowanie i polerowanie metali — na sucho.

II. Obróbka cieplna i plastyczna.

1. Szlifowanie i polerowanie metali na sucho.
2. Hartowanie stali.
3. Obsługa pras i młotów — na gorąco.
4. Obsługa stacji wytwornic acetylenu, remont wytwornic.
5. Spawanie gazowe i elektryczne.
6. Suwnicowi nad stanowiskami spawalniczymi w spawalniach oraz w kuźniach i hartowniach.
7. Pirometrażyści dokonujący pomiarów wysokich temperatur, konserwatorzy aparatury pirometrażowej przy piecach zatrudnieni bez przerwy w ciągu dnia pracy.
- *) 8. Konserwacja i remont urządzeń oraz instalacji elektrycznych — prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
9. Azotowanie metali.
10. Sprzątanie pomieszczeń hartowni, kuźni, acetylenowni, prasowni, jeżeli pracownicy produkcyjni zatrudnieni w tych działach otrzymują dodatki za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
11. Brakarze i transport wewnętrzny — międzyoperacyjny w działach gorących.

III. Cynkowanie, ołowienie, galwanizacja, metalizacja natrysk.

1. Anodowanie metali.
2. Cynkowanie i cynowanie.
3. Przygotowanie roztworów kwasowych, wytrawianie i odrdzewianie w kwasach — prócz kwasu azotowego.
4. Pokrywanie galwaniczne — prócz kąpeli cyjanowych i chromowych, które są zaliczone do grupy IV.
- *) 5. Konserwacja i remont urządzeń instalacji elektrycznych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy w pomieszczeniach, w których pracownicy otrzymują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
6. Sprzątanie w galwanizerni i wytrawianie.

IV. Malarnie, lakiernie, emaliernie.

1. Lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi.
2. Wypalanie w piecach emalierskich i brakarze zatrudnieni przy tych pracach.
3. Powlekanie wyrobów metalowych emalią płynną.
4. Rozcieńczanie farb i lakierów.
5. Szlifowanie lakierowanych detali — prócz farb ze związków ołowiu, które zaliczone są do grupy IV, rozdział IV.
6. Suwnicowi w lakierniach.

V. Odlewnictwo i hutnictwo.

1. Przepalacze złomu.
2. Szlifowanie odlewów.
3. Smarowanie rur i odlewów.
4. Syfonowi.
6. Łamacze surówki i złomu.
- *) 7. Wagowi — w pomieszczeniach, w których odbywa się zasadnicza produkcja szkodliwa dla zdrowia.
- *) 8. Ślusarze wykonujący zbrojenia do rdzeni — w pomieszczeniach, w których odbywa się zasadnicza produkcja szkodliwa dla zdrowia.
- *) 9. Konserwacja i remont urządzeń instalacji elektrycznych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy w pomieszczeniach szkodliwych dla zdrowia.

VI. Produkcja tarcz i artykułów ściernych.

1. Szlifierze pilników do pił.

VII. Produkcja i obróbka szkła.

1. Obsługa stanowisk ogniowych przy produkcji żarówek i brakarze.
2. Cięcie, szlifowanie i polerowanie szkła.
3. Przecinanie szkła na pile diamentowej.
4. Sortowanie brył szkła optycznego, polegające na przekładaniu, rozbijaniu i wybieraniu w pomieszczeniach zamkniętych, niewentylowanych.
5. Docieranie i sklejanie szkła.

VIII. Przemysł elektrotechniczny, techniczny, kablowy, akumulatorowy i lampowy.

1. Prasowanie i walcowanie metali kolorowych na gorąco.
2. Kataforeza — pokrywanie porcelany.
3. Sortowanie, czyszczenie i szlifowanie porcelany.
4. Powielanie świetlówek luminoforem.
5. Zatapianie trzonków do żarówek.
6. Ręczne przygotowanie masy porcelanowej.
7. Zalewanie akumulatorów pakiem.
8. Prasowanie i obróbka mechaniczna kształtek ceramicznych.
9. Obsługa pieców do przetapiania i rafinerii metali kolorowych oprócz ołowiu i antymonu, które są zaliczane do grupy IV rozdział V poz. 17.
10. Obsługa wanien do trawienia walców — prócz trawienia przy użyciu kwasu azotowego.
11. Wyżarzanie walców.
12. Obsługa kotłów do powielania.
13. Srebrzenie kondensatorów.
14. Obsługa pieców do cynowania.
15. Lutowanie przy produkcji masowej.

16. Tryskanie miki — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
17. Wyrób mieszanki gumowej.
18. Obsługa komór impregnacyjnych.
19. Odtłuszczanie w ługu.
20. Szlifowanie i polerowanie metali — na sucho.
21. Odlewanie metali kolorowych pod ciśnieniem.
22. Gotowanie żywic i sztucznych mas kablowych.
23. Obsługa impregnacji olejowej i smołowej.
24. Obsługa kotłów wulkanizacyjnych.
25. Obsługa natryskarek do igielitu i gummy.
26. Obsługa kalandrów.
27. Obsługa pieców do wypalania emalii.
28. Lakierowanie przewodów samochodowych.
29. Obsługa pieców hartowniczych i kuziennych.
30. Oczyszczanie wyrobów gotowych po wypale porcelany, lakierowanie, lutowanie i metalizacja.
31. Szlamowanie, formowanie, wytłaczanie, odlewanie, czyszczenie, szklwienie, kablowanie, wypalanie, montowanie, prasowanie, glazurowanie porcelany — brakarze i transport międzyoperacyjny.
32. Cięcie, mielenie, nakładanie i szlifowanie gummy.
33. Mieszanie grafitu i sadzy.
34. Obróbka mechaniczna szczotek węglowych.
35. Formowanie i wytrawianie spiral.
36. Spawanie gazowe i elektryczne.
37. Malarze skrzynek akumulatorowych.
38. Magazynierzy produktów ołowiowych.
39. Konserwacja i remont urządzeń i instalacji elektrycznych w pomieszczeniach produkcji akumulatorów — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy w pomieszczeniach objętych dodatkami za prace szkodliwe dla zdrowia.
40. Krążkowanie przewodów impregnowanych impregnatem pakowym i przewodów minowych.
41. Zbrojenie i nasycanie mas asfaltowych smołą i olejem kreozotowym.

IX. Obróbka drewna.

1. Gięciarze drewna na gorąco przy pracy ręcznej — zatrudnieni bez przerwy w ciągu dnia pracy.
2. Impregnatorzy drewna.
3. Obsługa suszarni drewna — w komorach na gorąco.

X. Budowa środków komunikacyjnych.

1. Suwnicowy na otwartym terenie w okresie zimowym.
2. Montaż agregatów lotniczych — rozkonserwowanie części i mycie części naftą, olejami, benzyną — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

XI. Prace przy ołowiu i metalach kolorowych.

1. Montaż i zdzieranie przewodów ołowiowych.
2. Dopasowywanie stempli ołowiowych do matryc przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
3. Obróbka metali kolorowych na gorąco.

XII. Mycie, czyszczenie, smarowanie.

1. Przedmuchiwanie rur z rdzy i piasku.
2. Konserwacja detali w temperaturze 120—150°C.

XIII. Prace elaboracyjne.

1. Cechowanie skorup na gorąco, chłodzenie skorup po prasowaniu, czyszczenie skorup.
2. Kontrola techniczna smugaczy i amunicji świetlnej.
3. Obsługa magazynów gotowej produkcji.
4. Obsługa tarcz strzeleckich w strzelnicach zamkniętych.
5. Parafinowanie papieru.
6. Pakowanie amunicji.
7. Szelakowanie łusek.
8. Podgrzewanie skorup i przygotowanie skorup do elaboracji.
9. Śrutowanie skorup po wytopie.

XIV. Laboratoria.

1. Przetwarzanie żywic poliestrowych, w skład których wchodzi substancje toksyczne.
2. Stosowanie rozpuszczalników, jak: aceton, trójchloroetylen.
- *3. Dokonywanie prób półtechnicznych specjalnych lakierów oraz innych pokryw antykorozyjnych.
- *4. Stosowanie większej ilości kwasów oraz innych substancji w atmosferze szkodliwej dla zdrowia i przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

XV. R ó ż n e.

1. Cięcie papierów ściernych.
2. Montaż izolacji kotłów oraz rurociągów gorących.
3. Wulkanizacja gumy.
4. Cięcie rur na gorąco.
5. Badanie szczelności kabiny pilota.
6. Remont akumulatorów.
7. Prostowanie, czyszczenie, docieranie otworów przelotowych na światło.
8. Obcinanie wyrobów szklanych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
9. Próba gazomierzy przy zastosowaniu gazu.
10. Obsługa stacji redukcyjno pomiarowych gazu koksowniczego.
11. Zalewanie kondensatorów smołą.
12. Napinanie ręczne nóżek w żarówkach i naprawy.
13. Izolowanie ścian wagonów substancjami z zawartością fenolu.
14. Spawanie nakrętek w żarówkach.

15. Obróbka eternitu.
16. Prace przy elektrolitach ze składnikami amoniaku.
17. Murarze piecowi — praca na gorąco.
18. Czyszczenie obłachowań papierem ściernym lub przy pomocy szlifierek ręcznych, kamieni ściernych oraz szczotek stalowych.
19. Obsługa pomp ściekowych.
20. Obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczanie popielników, rusztów, pieców — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

GRUPA III

I. Obróbka cieplna i plastyczna.

1. Dźwigowi przy piecach zgrzewczych.
2. Obsługa pieców żarzalnych.
3. Prostowanie wyrobów metalowych — na gorąco przy pracy stałej.
4. Utwardzanie i cechowanie elektroiskrowe.
5. Wytrawianie i odrdzewianie w kwasie azotowym.

II. Ołowienie.

1. Sprzątanie w wydziale lutowania ołowiem.

III. Malarnie, lakiernie, emalierne.

1. Lakierowanie natryskowe.
2. Lakierowanie konstrukcji farbami z zawartością ołowiu.
3. Obsługa pieca do topienia emalii.
4. Transport surowców w dziale młynów emalierskich.
5. Powlekanie wyrobów metalowych na gorąco emalią suchą.

IV. Roboty remontowo-konserwacyjne.

1. Remont i czyszczenie urządzeń i przewodów kanalizacyjnych i asenizacyjnych.

V. Odlewnictwo, hutnictwo, kuźnictwo i walcownictwo.

1. Ładowacze złomu, wsadu, wlewków, paliwa, surówki i topników, palacze.

VI. Produkcja tarcz i artykułów ściernych.

1. Klejenie tarcz polerowniczych.

VII. Przemysł elektrotechniczny, teletechniczny, kablowy, akumulatorowy i lampowy.

1. Prasowanie bakelitu, żywic melaminowych i fenolowych, obróbka mechaniczna i ręczna bakelitu i tworzyw fenolowych — gradowanie.
2. Impregnacja smołowa bednarki.
3. Zestawianie, miedzowanie, walcowanie, natryskiwanie i wulkanizacja mieszanek tiokolorowych.
4. Obołowianie bednarki, kabli oraz obciążanie bednarką.

5. Pasemkarze, krawędziarze, przecinacze, obrabiacze, deseniarze.
6. Sprzątanie pomieszczeń produkcji akumulatorów — w działach, w których pracownicy otrzymują dodatki za pracę szkodliwą dla zdrowia w grupie III-ej.
7. Suwnicowi nad kotłami wulkanizacyjnymi i nad prasami do oboławiania kabli.
8. Spiekanie halofosforanów.
9. Produkcja wolframu i molibdenu (redukowanie, ciąганie drutu, wyżarzanie, obsługa stanowisk ogniowych).
10. Oczyszczanie kwasu wolframowego.
11. Brakarze i transport w działach produkcji akumulatorów, kabli i porcelany elektrotechnicznej — w pomieszczeniach produkcji, gdzie przyznane są dodatki za prace szkodliwe dla zdrowia w grupie III-ej.
12. Młotkowanie wolframu i molibdenu.
13. Obsługa przesiewarek i mieszarek proszków wolframowych i molibdenowych.
14. Elektrolityczne oczyszczanie drutu molibdenowego w ługu.
15. Obsługa urządzeń do suszenia i regeneracji wolframu.

VIII. Budowa środków komunikacyjnych.

1. Szlifowanie nadwozi samochodowych.
2. Obsługa hamowni silników.
3. Objeżdżacze czolgów, prototypów samochodów, ciągników i motocykli.
4. Załoga pokładowa samolotów — w czasie prób.
5. Stacja prób w przemyśle lotniczym — w pomieszczeniach zamkniętych, jeśli wydzielają się pary i gazy szkodliwe dla zdrowia.

IX. Praca przy ołowiu.

1. Ręczne nacinanie pilników przy użyciu podkładek ołowiowych.

X Mycie, czyszczenie, pranie.

1. Obsługa pralni odzieży zanieczyszczonej ołowiem lub jego związkami.
2. Mycie detali w trójchlorku etylenu, bezwodniku chromowym — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

***) XI. Magazyny garaże.**

1. Robotnicy zatrudnieni w magazynach materiałów pędnych przy benzynie etylizowanej — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

XII. El a b o r a c j a.

- A. Pracownicy zatrudnieni przy stosowaniu trotylu, tetrylu, heksogenu, materiałów wybuchowych amonowo-saletrzanych oraz mieszanek i mas z zawartością materiałów wybuchowych i innych.
 1. Transport i donoszenie materiałów wybuchowych luzem.
 2. Wiercenie gniazda, planowanie gniazda, oczyszczanie gwintów, kontrola.

3. Kwalifikatorzy odpadków materiałów wybuchowych i pomoc.
4. Lakierowanie ładunków — kontrola.
5. Przycinanie kontrolnych ładunków — kontrola.
6. Kompletowanie ładunków kostek z materiałów wybuchowych.
7. Sprzątanie pomieszczeń elaboracji.

B. Inne.

1. Mielenie trójsiarczku antymonu i chloranu potasu.
2. Prasowanie detonatorów, kostek, spłonek — kontrola.
3. Transport międzyoperacyjny materiałów wybuchowych i mas.
4. Granulowanie masy przy produkcji smugaczy.
5. Magazynierzy i robotnicy magazynów materiałów wybuchowych.

XIII. Różne.

1. Czyściciele kanałów dymnych — przy piecach martenowskich przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
2. Czyściciele kotłów.
3. Obsługa maszyn do falowania rur płomiennicowych.
- *) 4. Czyściciele kadzi kwasowych.
5. Smołowanie produkcyjne.
6. Izolowanie watą szklaną.
7. Obsługa komór klimatyzacyjnych — w działach, w których występują prace szkodliwe dla zdrowia.
8. Czyszczenie ustępów.
9. Gradowanie blach rdzeniowych przy użyciu związków krzemowych.
10. Prace przy prądach wysokiej częstotliwości przy próbach urządzeń radarowych.
- *) 11. Obsługa wytwornic gazu świetlnego i wytwornic generatorowych i zbiorników gazowych.

GRUPA IV

I. Obróbka metali na zimno.

1. Piaskownicy i pomoc.
2. Szlifowanie i polerowanie metali kolorowych — na sucho.

II. Obróbka cieplna i plastyczna.

1. Hartowanie i odpuszczanie w kąpielach silnych i cyjan.
2. Spawanie gazowe i elektryczne w ciasnych pomieszczeniach — wewnątrz zenz — cystern, zbiorników, kotłów.
3. Zmywanie i odpuszczanie przedmiotów pokrytych solami cyjanowymi.

III. Ołowienie, galwanizowanie, metalizacja natryskowa.

1. Kadmowanie i praca z antymonem.
2. Galwanizowanie w kąpielach chromowych i cyjanowych.
3. Metalizacja natryskowa.

4. Elektropolerowanie.
5. Ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco — lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu.

IV. Malarnie, lakiernie, emaliernie.

1. Obsługa młynów emalierskich.
2. Miniowanie.
3. Szlifowanie detali pokrytych lakierem z zawartością związków ołowiu.

V. Odlewnictwo, hutnictwo, walcowanie.

1. Czadnicowi i pomoc.
2. Przygotowanie i mieszanie mas formierskich, obsługa młynów i agregatów — formierze ręczni i maszynowi.
3. Kadziowi, gardzielowi, gazowi, kłapowi, kanałowi.
4. Obsługa suszarni rdzeni.
5. Piecowi, odlewnicy i walcownicy.
6. Surówkarze na gorąco.
7. Wyżarzacze, żuźlarze.
8. Obsługa suwnic — wewnątrz pomieszczeń, w których stosowane są dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w grupie IV.
9. Odlewanie czcionek ołowiowych i metali kolorowych — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
10. Czyszczenie rdzeni i odlewów.
11. Suszenie i przesiewanie piasku.
12. Piaskownicy i pomoc.
13. Walcownicy i prasowanie metali na gorąco.
14. Transportowi, wagowi gorących blach.
15. Wybijanie odlewów z form.
16. Rozlewanie płynnego metalu i zalewanie form.
17. Przetapianie i rafinacja ołowiu, odlewanie kulek ołowianych płyt akumulatorowych.
18. Wylewanie i wytapianie metali kolorowych.
19. Rdzeniarze ręczni i maszynowi.
20. Brakarze odlewów — w pomieszczeniach, w których stosowane są dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w grupie IV.
21. Obsługa kopulaków żeliwnych.

VI. Produkcja tarcz i artykułów ściernych.

1. Obtaczanie tarcz ściernych.
2. Mielenie i granulacja tworzyw naturalnych i sztucznych dla tarcz ściernych.

VII. Produkcja i obróbka szkła.

1. Dmuchacze szkła.
2. Prasowanie i spawanie szkła.

3. Układanie szkła na gorąco.
4. Podawanie masy szklanej.
5. Piecowi, formowanie i odprężanie szkła.
6. Topienie szkła — hutnicy i pomoc.
7. Mieszanie zestawu szkła.
8. Brakarze szkła hutniczego i wyrobów hutniczych przy pracy na gorąco.
9. Transport surowców w dziale pieców hutniczych.

VIII. Przemysł elektrotechniczny, teletechniczny, kablowy, akumulatorowy i lampowy.

1. Smarowanie ręczne i maszynowe płyt akumulatorowych.
2. Sporządzanie stopów cyny z ołowiem.
3. Przypawanie i wytapianie baru.
4. Produkcja akumulatorów zasadowych — produkcja chemiczna.
5. Czyszczenie odlewów akumulatorowych.
6. Obsługa młynów szamotu i szlamierni glinki.
7. Miniowanie kabli.
8. Glejtowanie i gilzowanie izolatorów.
9. Lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych.
10. Montowanie akumulatorów, składanie ogniwi.
11. Cięcie i oczyszczanie wyformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem.
12. Obsługa młynów i mieszadeł ołowiu.
13. Mieszanie pasty ołowianej i prasowanie masy ołowianej.
14. Formowanie płyt akumulatorowych.
15. Spawanie akumulatorów i płyt akumulatorowych.
16. Przygotowanie pieca do drugiego wypału porcelany.
 - a) załadowanie i rozładowanie pieca po pierwszym i drugim wypale,
 - b) załadowanie form wypałowych,
 - c) palacze pieca porcelany.
17. Dmuchacze szkła.

IX. Elaborasiacja.

- A. Pracownicy zatrudnieni przy stosowaniu trotylu, tetrylu, heksogenu, materiałów wybuchowych amonowo-saletrzanych oraz mieszanek i mas z zawartością materiałów wybuchowych i innych.
 1. Rozpakowywanie, ważenie, rozdrabnianie, przesiewanie suszenie, mieszanie, pakowanie — kontrola.
 2. Dozowanie materiałów wybuchowych.
 3. Topienie, krystalizacja, wytapianie — kontrola.
 4. Zalewanie, zasypywanie, ślimakowanie — kontrola.
 5. Przygotowywanie masy, prasowanie, czyszczenie — kontrola.
 6. Czyszczenie przyrządów z pyłu materiałów wybuchowych — przecieranie parafiną.

- B. Produkcja i elaboracja piorunianiu rtęci.
1. Produkcja piorunianu rtęci i wszelkie operacje.
 2. Dozowanie piorunianu rtęci.
 3. Mieszanie, suszenie, ważenie, donoszenie masy inicjującej.

X. R ó ż n e

1. Próbné przestrzeliwanie amunicji i broni w zamkniętych pomieszczeniach.
2. Prace przy selenie.
3. Prace w pomieszczeniach zamkniętych w czasie prób jednostek pływających — kotłownie, maszynownie.
4. Obsługa aparatu rentgenowskiego (przemysłowego) i prace przy ciałach promieniotwórczych.
5. Prace przy rtęci.
6. Kotlarze miedzi — spawanie gazowe miedzi i aluminium — powielanie cyną wewnątrz zbiorników miedzianych.

UWAGI:

1. Dodatki za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia, objęte pozycjami wykazu ze znakiem *) przed numeracją, mogą być przyznane tylko na podstawie opinii Wojewódzkiej Stacji Sanitarно-Epidemiologicznej.
2. Dodatki za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia, objęte pozostałymi pozycjami mogą być przyznawane jedynie w przypadkach uzasadnionych, a w razie wątpliwości — w oparciu o opinię Wojewódzkiej Stacji Sanitarно-Epidemiologicznej.

Wysokość dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia:

1. Za prace zaliczone do wyżej wymienionych grup szkodliwości dodatki wynoszą:

Grupa I — 0,25 zł za godzinę

Grupa II — 0,50 zł za godzinę

Grupa III — 0,75 zł za godzinę

Grupa IV — 1,00 zł za godzinę

2. Dodatek za prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia wypłaca się jedynie za godziny przepracowane przy pracach ujętych w powyższym wykazie.
3. W przypadku równoczesnego występowania dwóch dodatków stosuje się dodatek wyższy.

WYKAZ PRAC
wzbronionych dla kobiet i młodocianych

A. Prace wzbronione dla kobiet.

I. Dźwiganie i przewożenie ciężarów.

Najwyższe dopuszczalne normy pracy przy podnoszeniu, przenoszeniu i przewożeniu ciężarów:

Sposób przenoszenia lub przewożenia	Najwyższa norma na 1 kobietę w kg	Uwagi
A. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów:		Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, o ile pozwala na to ich rodzaj, należy stosować nosze z nóżkami.
a) o ile praca odbywa się stale,	20	
b) o ile praca ma charakter dorywczy	30	Przenoszony ciężar wraz noszami nie może przekraczać 50 kg na 2 kobiety, o ile praca odbywa się stale, a 70 kg — o ile praca ma charakter dorywczy.
B. Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę (pochylnie, schody):		
a) o ile praca odbywa się stale,	15	
b) o ile praca ma charakter dorywczy	25	
C. Na taczkach jednokołowych po powierzchni równej, gładkiej, o stałej twardości lub po ułożonych deskach	50	Stromość toru (tzn. stosunek maksymalnego wzniesienia do długości drogi) nie może przekraczać 0,02.

Sposób przenoszenia lub przewożenia	Najwyższa norma na 1 kobietę w kg	Uwagi
D. Na trzy lub czterokołowych wózkach, poruszanych ręcznie po nierównej powierzchni	100	Stromość toru nie może przekraczać 0,01.
E. Na dwukołowych wózkach poruszanych ręcznie: a) po powierzchni równej, gładkiej, o stałej twardości, b) po powierzchni nierównej	115	Stromość toru nie może przekraczać 0,02. Stromość toru nie może przekraczać 0,01.
F. W wagonikach (kolebach) po szynach.	400	Stromość toru nie może przekraczać 0,01.

Uwaga: Normy dla przewożenia ciężarów, podane w pkt. C, D, E i F nie obejmują wagi sprzętu.

G. Kobietom w ciąży:

do 6-go miesiąca ciąży włącznie: dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg; przewożenie ciężarów ponad połowę norm wskazanych w pkt. C, D, E, F;

po 6-ciu miesiącach ciąży: wszelkie podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów.

II. Roboty w kopalniach odkrywkowych.

1. Urabianie frontu roboczego.

III. Roboty w zakresie hutnictwa i przemysłu metalowego.

- Prace bezpośrednio związane z wytapianiem i rozlewaniem żeliwa i stali z wyjątkiem odlewania na aparatach pod ciśnieniem oraz maszynowego i ręcznego formowania drobnych odlewów jak i formowania rdzeni, których waga nie przekracza 20 kg wraz z wagą skrzynki i piasku formierskiego.
- Prace przy prażeniu i spiekaniu rud ołowianych: wytapianie, rafinowanie, odlewanie, walcowanie, przeciąganie i wytlaczanie ołowiu, powlekanie ołowiem, hartowanie w kąpeli ołowianej, wyrabianie, mielenie, przesiewanie i pakowanie tlenków ołowiu, ołowienie kabli, wyrób i lutowanie akumulatorów ołowianych.

3. Prace bezpośrednio związane z wytwarzaniem, topieniem i odlewaniem szkodliwych metali nieżelaznych, np. miedzi, rtęci, cynku i kadmu.
4. Wytapianie, odlewanie i oczyszczanie odlewów stopów krzemu i manganu z metalami.
5. Prace bezpośrednio związane z walcowaniem metali na gorąco, począwszy od załadowania pieca.
6. Bezpośrednia obsługa pieców do obróbki termicznej metali z zastosowaniem kąpeli solnej o składnikach szkodliwych dla zdrowia, o ile zawartość tych składników w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
7. Obsługa generatorów gazowych i ich urządzeń do regeneracji i rekuperacji ciepła.
8. Oczyszczanie gazociągów i wież absorpcji (skruberów).
9. Obsługa kotłów parowych i ich urządzeń dodatkowych, a mianowicie: prace palaczy, popielarzy, szlakowników, czyszczenie kotłów z wyjątkiem pracy palaczy przy mechanicznym ładowaniu paliwa i przy paliwie płynnym oraz obsługi kotłów centralnego ogrzewania.
10. Nitowanie kotłów, zbiorników i konstrukcji żelaznych zarówno ręczne jak i przy użyciu młotków pneumatycznych.
11. Prace przy narzędziach udarowych oraz pneumatycznych lub elektrycznych, dających wstrząsy szkodliwe dla zdrowia.
12. Galwaniczne pokrywanie metalami przy zastosowaniu kąpeli, zawierających szkodliwe dla zdrowia składniki o ile ich zawartość w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
13. Metalizacja natryskowa przy użyciu metali szkodliwych dla zdrowia, jak np. ołowiu i kadmu.
14. Spawanie w zbiornikach: spawanie i cięcie metali, zawierających ołów lub pokrytych farbami ołowiovymi, jak również metali nieżelaznych. jeżeli przy ich spawaniu i cięciu powstają szkodliwe dla zdrowia pary lub gazy.
15. Stosowanie stopów ołowiu w postaci rozdrobnionej, zawierających ponad 10% ołowiu oraz lutowanie drobnych przedmiotów stopami, zawierającymi ponad 50% ołowiu.
16. Wyrób i stosowanie emalii, zawierających ołów; obsługa pieców niezmechanizowanych do wypalania naczyń emaliowanych.

IV. Roboty w zakresie przemysłu ceramicznego.

1. W cegielniach, fabrykach fajansu, porcelany i innych fabrykach ceramicznych:
wyładowywanie i ustawianie wewnątrz gorących pieców, obsługa pieców do wypalania, przygotowywanie polewy zawierającej ołów lub inne składniki trujące, polewanie i prace z wyrobami pokrytymi nie przetopioną polewą, o ile zawiera ona związane chemiczne tlenki ołowiu lub inne trujące składniki.

2. W hutach szkła: wyładowywanie i ustawianie wewnątrz gorących pieców, ręczne mieszanie surowca, bezpośrednia obsługa pieców do wytapiania masy szklanej, niezmechanizowane wydmuchiwanie szkła.
3. W hutach szkła i szlifierniach szkła: prace przy wytrawianiu szkła za pomocą fluorowodoru.

V. Roboty w zakresie przemysłu chemicznego.

1. Przerób arsenu i jego związków.
2. Rozlewanie i dodawanie do paliwa płynnego czteroetylku ołowiu.
3. Stosowanie w produkcji, rozważanie, pakowanie fosforu i jego związków trujących z wyjątkiem stosowania fosforu czerwonego.
4. Stosowanie w produkcji fluorowodoru, dwutlenku i trójtlenku siarki, kwasów: azotowego — chromowego i dwuchromowego oraz prace związane z wydzielaniem się wymienionych wyżej związków.
5. Prace związane z wydzielaniem się siarkowodoru, o ile zawartość jego w powietrzu przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
6. Prace połączone z wytwarzaniem się tlenków azotu.
7. Stosowanie w produkcji trujących soli kwasów: chromowego i dwuchromowego (chromianów i dwuchromianów), cyjanowodorowego (cyjanków) oraz siarczków.
8. Stosowanie w produkcji dwucyjanu i fosgenu: ręczne rozdrabnianie karbidu.
9. Prace z rtęcią: przerób, stosowanie związków rtęci, jak: sublimat, kalomel, azotan rtęci oraz amalgamatów rtęci.
10. Przerób i stosowanie w produkcji szkodliwych pochodnych chlorowych rzędu tłuszczowego, jak: chloroform, chlorał, trójchloroetylen (tzw. „tri”), czterochlorooctan i czterochlorek węgla, o ile zawartość w powietrzu wymienionych związków przekracza dopuszczalne normy stężeń granicznych.
11. Wulkanizacja gumy na zimno.

VI. Roboty z materiałami wybuchowymi.

1. Napelnianie amunicji związkami nitrowymi węglowodorów pierścieniowych (np. trójnitrotoluolem) oraz oczyszczanie amunicji z tych związków.
2. Wyrób piorunianu rtęci i azotków ołowiu.

VII. Obsługa aparatów Roentgena.

Kobietom w ciąży — prace przy obsłudze aparatów Roentgena i przy użyciu ciał promieniotwórczych.

VIII. Roboty gospodarcze.

Oczyszczanie dołów kloacnych, oczyszczanie sieci kanalizacyjnej.

B. Prace wzbronione dla młodocianych.

I. Dział ogólny.

1. Roboty w temperaturze stałej:
 - a) w pomieszczeniach o wilgotności względnej do 50% powyżej 32°,
 - b) w pomieszczeniach o wilgotności względnej, przekraczającej 50% powyżej 25°.
2. Roboty z ołowiem, jego stopami i związkami, z wyjątkiem stosowania stopów w postaci nierozdrobnionej zawierających mniej niż 10% ołowiu oraz z wyjątkiem lutowania na otwartym powietrzu.
3. Roboty z rtęcią, jej związkami i ortęciami (amalgamentami), z wyjątkiem robót w laboratoriach badawczych.
4. Roboty, przy których pracownicy narażeni są na działanie promieni Roentgena, lamp kwarcowych i ciał radioaktywnych.
5. Obsługa lamp z paliwem łatwopalnym lub wybuchowym, jak: benzyna, acetylen, spirytus.
6. Obsługa urządzeń i maszyn pod ciśnieniem powyżej 0,5 atmosfery nadciśnienia.
7. Obsługa kotłów parowych i ich urząd. dodatkowych z wyjątkiem robót przy czyszczeniu kotłów ochłodzonych.
8. Obsługa generatorów gazowych i ich urządzeń, do regeneracji i rekuperacji ciepła.
9. Obsługa silników z wyjątkiem obsługi silników o mocy 2 koni mechanicznych przez młodocianych powyżej lat 17.
10. Roboty przy urządzeniach i przewodach elektrycznych, w których napięcie przekracza 250 woltów; ponadto młodocianym do lat 16: obsługa i naprawa urządzeń i przewodów elektrycznych, w których napięcie przekracza 100 woltów prądu stałego lub 50 woltów prądu zmiennego.
11. Obsługa pędni na całej przestrzeni jej umieszczenia od silnika do przystawek, przenoszących ruch na maszyny robocze włącznie; związane z obsługą pędni roboty, jak smarowanie i czyszczenie części pędnych, nakładanie i zrzucanie pasów, lin, łańcuchów i taśm oraz ich naprawianie i zszywanie przed zdjęciem z kół i wałów obrotowych, naprawa pędni lub jej części.
12. Roboty przy ustawianiu, naprawie, czyszczeniu i smarowaniu dźwigów w miejscach ich używania, obsługa dźwigów towarowych i fabrycznych.

Zakaz ten nie dotyczy obsługi dźwigów, znajdujących się na statkach, wykonywanej przez młodocianych mężczyzn.
13. Dźwiganie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów:

A. Dźwiganie, przenoszenie i przesuwanie ciężarów.

- 1) młodocianym obu płci do lat 16 — ponad 10 kg,
- 2) młodocianym mężczyznom od lat 16 do 18 — ponad 25 kg,

- 3) młodocianym kobietom od lat 16 do 18 — ponad 15 kg,
- 4) po pochylniach — ponad połowę ciężarów, określonych pod punktem 1, 2 i 3.

B. Przewożenie ciężarów na taczkach lub wózkach poruszanych ręcznie po szynach lub powierzchni twardej, gładkiej i równej.

- 1) młodocianym do lat 16,
- 2) młodocianym mężczyznom od lat 16 do 18 — ponad 400 kg (wraz z wagą wózka) na osobę,
- 3) młodocianym kobietom od lat 16 do 18 — ponad 300 kg (wraz z wagą wózka) na osobę.

C. Przewożenie ciężarów na taczkach lub wózkach, poruszanych ręcznie poza przypadkami określonymi pod literą B.

- 1) młodocianym do lat 16.
- 2) wszystkim młodocianym przy przewożeniu pod górę lub na terenie, na którym koła wrzynają się w grunt,
- 3) młodocianym mężczyznom od lat 16 do 18:
 - a) na taczkach — ponad 50 kg (wraz z wagą taczek),
 - b) na wózkach — ponad 100 kg (wraz z wagą wózka) na osobę,
- 4) młodocianym kobietom od lat 16 do 18:
 - a) na taczkach — ponad 30 kg (wraz z wagą taczek),
 - b) na wózkach — ponad 60 kg (wraz z wagą wózka) na osobę.

Normy zawarte w punktach A i C nie mają zastosowania do mleczarń wiejskich, przerabiających dziennie mniej niż 1000 litrów mleka.

14. Roboty w zagłębieniach, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość, z wyjątkiem robót w zagłębieniach do 1 i pół metra, obudowanych.
15. Obsługa pił tarczowych i taśmowych.
16. Maszynowe szlifowanie i polerowanie, o ile nie ma skutecznych miejscowych urządzeń odpylających.
17. Wyrób i stosowanie pokostów, lakierów i farb, zawierających szkodliwe dla zdrowia składniki, usuwanie takich farb i lakierów z przedmiotów nimi pokrytych.
18. Malowanie i lakierowanie metodą natryskową, o ile nie ma skutecznych urządzeń miejscowej wentylacji wyciągowej.
19. Zbieranie, sortowanie i pakowanie szmat.
20. Oczyszczanie urządzeń, służących do odprowadzania lub zbierania pyłów oraz szkodliwych dla zdrowia par i gazów.

II. Praca w kamieniołomach i w kopalniach odkrywkowych.

III. Roboty w zakresie przemysłu ceramicznego.

1. Następujące roboty w cegielniach, w fabrykach porcelany, fajansu i innych fabrykach ceramicznych: kopanie, ładowanie surowców i ich wywóz ręczny z miejsca wydobywania; narzucanie gli-

ny na krajalnicę (sznajder); rozdrabnianie i mieszanie surowców; ręczne formowanie cegieł, płyt i fasonów ceramicznych; obsługa pieców do wypalania i roboty wewnątrz gorących pieców; przygotowanie polewy; polewanie i roboty z wyrobami pokrytymi niewypaloną polewą; malowanie na wyrobach ceramicznych porcelanie, fajansie itp. przy stosowaniu farb zawierających: ołów, rtęć, arsen i inne trujące składniki; zamiatanie pomieszczeń i oczyszczanie niewypalonych wyrobów fajansowych z kurzu.

2. Następujące roboty w hutach szklanych, w fabrykach wyrobów szklanych, w szlifierniach szkła i przy wytrawianiu szkła; roboty z surowcami, odpadkami szklanymi i stłuczkami; obsługa pieców do wytapiania i odpuszczania szkła; wydmuchiwanie szkła z robotami bańkarzy włącznie oraz roboty na pomoście pieca hutniczego; odlewanie szkła; wytwarzanie i stosowanie fluorowodoru; roboty przy dmuchawkach piaskowych; szlifowanie na sucho bez mechanicznego napędu; szlifowanie na sucho z mechanicznym napędem, o ile nie ma skutecznych miejscowych urządzeń odpylających; wyrób przedmiotów z gliny ogniotrwałej dla potrzeb huty; malowanie na szkłe przy stosowaniu farb zawierających: ołów, rtęć, arsen i inne trujące składniki.

IV. Roboty w zakresie hutnictwa i przemysłu metalowego.

1. Obsługa pieców metalurgicznych i pieców do obróbki termicznej metali jak; topienie, uszlachetnianie, hartowanie, podgrzewanie; roboty w walcowniach metali na gorąco; czyszczenie odlewów przy pomocy dmuchawek piaskowych.
2. Odlewnictwo mosiądzu i brązu.
3. Obsługa pras, tłoczek, obrabiarek i nożyc do obróbki metali o napędzie nożnym niemechanicznym oraz obsługa wszelkich pras, tłoczek, obrabiarek i nożyc niedostatecznie zabezpieczonych.
4. Nitowanie kotłów, zbiorników, konstrukcji żelaznych, obsługa maszyn do sztancowania gwoździ, nitów i śrub.
5. Maszynowe szlifowanie, polerowanie i ostrzenie przedmiotów metalowych, o ile nie ma skutecznych miejscowych urządzeń odpylających.
6. Samorodne spawanie, cięcie i stapianie metali przy pomocy wysokich temperatur.
7. Trawienie i nadgryzanie metali.
8. Pokrywanie metali sposobem natryskowym.
9. Galwaniczne pokrywanie metali przy stosowaniu kąpieli, zawierające trujące składniki, jak związki cyjanu i chromu oraz związane z tym czynności pomocnicze.

10. Wyrób i stosowanie emalii zawierających ołów oraz obsługa pieców niemechanicznych do wypalania naczyń emaliowanych.
11. Wyrób, naprawa i ładowanie ołowianych akumulatorów elektrycznych.

V. Roboty w zakresie przemysłu chemicznego.

1. Roboty z arsenem i fosforem oraz ich związkami trującymi, z wyjątkiem stosowania fosforu czerwonego.
2. Wytwarzanie i stosowanie: fluoru, chloru, bromu i jonu oraz ich związków trujących.
3. Wytwarzanie i stosowanie amoniaku.
4. Wytwarzanie i stosowanie kwasów: fluorowodorowego, siarkowego i siarkawego oraz ich bezwodników, solnego, chromowego i dwuchromowego, cyjanowodorowego, azotowego i azotawego, z wyjątkiem wytwarzania kwasu siarkowego metodą kontaktową oraz stosowania kwasów siarkowego i solnego w rozcieńczeniu poniżej 5%, oczyszczanie zbiorników metalowych po stężonym kwasie siarkowym.
5. Wytwarzanie i stosowanie dwucyjanu, fosgeny, siarczku węgla. Wyrób karbidu.
6. Wytwarzanie i stosowanie trujących aldehydów, ketonów i estrów jak formalina i aceton.
7. Wytwarzanie i stosowanie szkodliwych eterów, jak eter etylowy oraz chloroformu, chloralu, czterochlorku węgla, czterochloroetanu i innych trujących pochodnych chlorowych związków tłuszczowych.
8. Wulkanizacja gumy na zimno.
9. Wyrób, przewóz i przechowywanie gazów, płynów i pyłów trujących, duszących i drażniących.

VI. Roboty z materiałami wybuchowymi.

1. Wyrób, stosowanie, przewóz, przenoszenie, przechowywanie, dawkowanie i pakowanie materiałów wybuchowych, a w szczególności:
 - a) nitrogliceryny,
 - b) bawełny strzelniczej, prochu bezdymnego oraz innych związków nitrowych celulozy lub jej materiałów zastępczych,
 - c) nitrowych związków aromatycznych, jak jedno — lub wielonitrowane: benzol, toluol, ksylol,
 - d) piorunianu rtęci, azotków ołowiu oraz sponek, pastylek detonacyjnych i lontów,
 - e) dynamitów i naboju dynamitowych,
 - f) prochów wybuchowych, naboju saletrzanych i chloranowych oraz ogni sztucznych i masy zapalczanej.
2. Roboty z materiałami wybuchowymi przy wyrobie amunicji oraz wszelkie czynności z nabitą amunicją.

VII. Roboty związane z gazem ziemnym i palnym.

1. Przeróbka i oczyszczanie gazu ziemnego.
2. Roboty przy gazociągach, w rozdzielniach i na stacjach gazów palnych.
3. Czyszczenie kotłów asfaltowych i koksowych, retort i pieców gazowniczych i koksowniczych oraz zbiorników po produktach ropy naftowej.

VIII. Obróbka drewna.

1. Obsługa pił tarczowych i taśmowych (jednak dozwolony jest odbiór materiału i odpadków z wyłączeniem trocin).
2. Obsługa maszyn do obróbki drzewa o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału (jednak dozwolony jest odbiór materiału i odpadków z wyłączeniem trocin).
3. Politurowanie drzewa przy stosowaniu trujących składników.

IX. Roboty budowlane, melioracyjne i drogowe.

1. Roboty pod wodą, roboty w kesonach, roboty wymagające pozostawania w wodzie, choćby przy częściowym zanurzeniu.
2. Budowa i naprawa studzien, tuneli szybowych i kanałów podziemnych.
3. Młodocianym do 16 lat: roboty na rusztowaniach, drabinach, dachach i murach na wysokości powyżej 3 metrów, ustawianie i rozbieranie rusztowań.
4. Roboty na gorącym asfalcie.
5. Roboty brukarskie.
6. Lasowanie wapna.

X. Roboty poligraficzne.

Roboty w drukarniach, zakładach litograficznych i chemigraficznych, z wyjątkiem nakładania papieru na maszyny litograficzne i drukarskie i odbieranie odbitek z tych maszyn.

XI. Roboty gospodarcze.

1. Roboty w zakładach dezynfekcyjnych i dezynsekcyjnych.
2. Oczyszczanie dołów kloacalnych, kanałów ściekowych, studzien i śmietników.
3. Obsługa zakładów kąpielowych i łaźni.
4. Roboty w pralniach: sortowanie brudnej bielizny, ręczne pranie i prasowanie.

XII. Transport.

1. Roboty maszynistów, palaczy i węglarzy na kolejach, kolejkach, okrętach i statkach.
2. Roboty kierowców samochodowych i motocykli.
3. Roboty przy ręcznym przetaczaniu, spinaniu i odczepianiu wagonów kolejowych i tramwajowych.
4. Roboty mechaników i pilotów na samolotach.

5. Obsługa central telefonicznych, aparatów telegraficznych systemu Morse'a, aparatów radiotelefonicznych i radiotelegraficznych, z wyjątkiem robót montażowych i reperacyjnych.
6. Młodocianym do lat 16: zakładanie i naprawa przewodów elektrycznych na wysokości powyżej 3 metrów.
7. Roboty przy budowie kabli podziemnych.
8. Roboty przy ładowaniu i wyładowywaniu urządzeń przewozowych, jak: statki, wagony, samochody ciężarowe.

XIII. Hotele, urządzenia rozrywkowe.

1. Roboty pokojowe w hotelach i pokojach gościnnych.
2. Obsługa aparatów do wyświetlania błon kinematograficznych.

U W A G A:

Niniejszy wykaz, zawierający najczęściej występuje w zakładach przemysłu metalowego prace wzbronione dla kobiet i młodocianych, został sporządzony na podstawie:

1. rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 3 października 1935 r. o robotach wzbronionych młodocianym i kobietom (Dz. U. Nr 78, poz. 484).
2. rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. Nr 12, poz. 96), i w związku z tym w przypadkach nie objętych niniejszym wykazem oraz wątpliwych obowiązuje pełny, aktualny tekst wymienionych rozporządzeń.

Załącznik nr 5, do Protokołu z dnia 14 czerwca 1958 r.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

dla robotników zatrudnionych w tzw. „wspólnych zawodach”

Wykaz zawodów i kategorii zaszeregowania

Zawód	Kategoria
1. goniec	1
2. gotowacz kawy i mleka	2
3. łaźnienny	2—3
4. robotnik ogrodowy	2—3
5. ogrodnik	3—6
6. praczka	3—4
7. szwaczka	4
8. portier w budynkach administracyjnych i głównych portierniach	3—4
9. rewident	3—5

10. robotnik placowy	3
11. robotnik powielający z matryc	3 — 4
12. stróż — dozorca	2
13. sprzętacz pomieszczeń biurowych	2
14. sprzętacz hal produkcyjnych	3
15. szatniarz	2
16. szewc	3 — 5
17. wagowy	4
18. woźnica — stajenny	3 — 5
19. woźni	2

UWAGA:

zaszeregowanie „rewidenta” na podstawie Pisma Okól. nr 6 Ministra Przem. Ciężkiego z dnia 17 kwietnia 1962 r. Pismo MPL z dnia 21 listopada 1962 r. ZP2-120-11-1233/62.

ZARZĄDZENIE NR 217/62

Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 14 sierpnia 1962 r.

w sprawie reformy norm i płac w zakładach obróbki metalu przemysłu lekkiego.

W celu stworzenia warunków dla pełniejszego wykorzystania istniejących rezerw produkcyjnych w przedsiębiorstwach obróbki metalu przemysłu lekkiego, realizując uchwałę nr 267/61 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r. — po rozciągnięciu na pozostałe Resorty przepisów uchwały nr 21 Rady Ministrów z dnia 12 stycznia 1960 r. w sprawie reformy norm i płac w zakładach przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego — w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządza się, co następuje:

§ 1

1. W przedsiębiorstwach obróbki metalu wymienionych w załączniku nr 3 do zarządzenia, które dokonały odpowiednich usprawnień w organizacji pracy, technice i technologii produkcji oraz opracowały normy technicznie uzasadnione, wprowadza się stawki płac w wysokości określonej w załączniku nr 1 do zarządzenia.
2. Nowe normy i zasady wynagradzania mogą być wprowadzone w przedsiębiorstwach dopiero po sprawdzeniu stanu przygotowania tego przedsiębiorstwa, ze szczególnym uwzględnieniem:

- poziomu organizacji, techniki i technologii produkcji,
 - prawidłowości opracowanych technicznych norm pracy i stopnia ich napięcia,
 - poziomu dyscypliny pracy oraz sposobu jej zabezpieczenia.
3. Jednocześnie z wprowadzeniem norm technicznie uzasadnionych i nowych stawek płac należy stosować — zasady zaszeregowania i wynagradzania robotników oraz zasady normowania pracy — określone w załączniku nr 2 do zarządzenia.

§ 2

Stopień przygotowania przedsiębiorstw do wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych i nowych zasad wynagradzania — sprawdzi Komisja powołana w tym celu przez Ministra Przemysłu Lekkiego.

§ 3

1. W stosunku do robotników akordowych, dla których wprowadzenie technicznych norm pracy spowodowałoby znaczną obniżkę zarobków zezwala się na stosowanie współczynnika zanikającego do zarobku.
2. Zanikające współczynniki do płac mogą być stosowane na okres nie dłuższy jak 1 rok od dnia wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych, to jest na okres pełnego wdrożenia usprawnień organizacyjno-technicznych, pozwalających na pełne wykorzystanie dnia pracy i usunięcie przerw z przyczyn organizacyjno-technicznych.
3. Wysokość zastosowanego współczynnika winna ulegać zmniejszeniu w powiązaniu z sukcesywnym wdrażaniem usprawnień organizacyjno-technicznych ujętych w planie usprawnień przedsiębiorstwa. Ustalić należy harmonogram zanikania współczynnika oddzielnie dla poszczególnych przedsiębiorstw, w zależności od terminów wprowadzenia usprawnień organizacyjno-technicznych.
4. Zarówno harmonogram realizacji i planów usprawnień organizacyjno-technicznych jak i terminy zmniejszenia współczynnika winny być podane do wiadomości robotników przed wprowadzeniem technicznie uzasadnionych norm pracy i nowych zasad wynagradzania.
5. Przejściowe obniżenie zarobków robotników, wskutek wyeliminowania strat czasu powstałych z winy robotnika, nie może stanowić podstawy do stosowania współczynnika do płac robotników akordowych.
6. Wysokość współczynnika do płac proponuje zakład pracy na podstawie analizy czasów traconych z winy robotnika jak i organizacji pracy, możliwości wzrostu wydajności pracy, wpływu dokonanych usprawnień na lepsze wykorzystanie czasu pracy jak i dalszych zamierzeń organizacyjno-technicznych, przy równoczesnym przestrzeganiu zasad nieprzekroczenia posiadanego limitu funduszu płac.

§ 4

1. Na premie dla robotników, zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym, tworzy się w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premiowy w wysokości od 15% do 30% płacy podstawowej tych robotników.
2. Maksymalną wysokość premii dla poszczególnych wydziałów lub grup robotników oraz ramowe zasady przyznawania tych premii zatwierdza w ramach funduszu premiowego dyrektor zjednoczenia, mając na uwadze zachowanie odpowiednich proporcji płac pracowników dniówkowo-premiowych w stosunku do płac pracowników akordowych. Szczegółowe regulaminy premiowania pracowników fizycznych zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 5

Reforma norm i płac określona niniejszym zarządzeniem, winna być przedstawiona w ramach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa dokonującego reformy.

§ 6

W przedsiębiorstwach, które wprowadzą nowe normy oraz zasady wynagradzania przestają obowiązywać przepisy zarządzenia nr 74/58 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 czerwca 1958 r. w sprawie uregulowania płac pracowników fizycznych, zatrudnionych w zakładach obróbki metalu przemysłu lekkiego.

§ 7

Wprowadzenie nowych norm pracy oraz stawek płac i zasad wynagradzania robotników określonych niniejszym zarządzeniem, winno nastąpić po uprzednim zawiadomieniu o tym robotników z zachowaniem ustawowego terminu przewidzianego przy wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

W stosunku do robotników, których nowe stawki płac w wyniku weryfikacji zostają obniżone, należy dokonać w terminie ustawowym indywidualnych wymówień płacy.

§ 8

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

TABELA PŁAC DLA ROBOTNIKÓW I ZASADY ICH STOSOWANIA

1. Tabela płac dla robotników dniówkowych i dniówkowo-premiowych.

Grupa zaszer.	Wysokość stawki w zł/godz	
	minimalna	maksymalna
I	3,20	3,40
II	3,40	4,20
III	4,20	5,00
IV	5,00	5,90
V	5,90	6,90
VI	6,90	8,00
VII	8,00	9,20
VIII	9,20	10,50
IX	10,50	12,00

*) Patrz Protokół dodatkowy Nr 78 z dnia 10 lutego 1967 r.

II. Tabela płac dla robotników akordowych. (patrz Zarządzenie nr 16/64 MPL z dnia 15 stycznia 1964 r.).

III. Zasady stosowania tabel płac dla robotników.

1. a) w oparciu o wygospodarowane środki finansowe w wyniku realizacji usprawnień organizacyjno-technicznych, przedsiębiorstwo wysuwa propozycję w zakresie wysokości stawek płac dla robotników akordowych.
- b) Proponowane przez przedsiębiorstwo stawki płac winny być ustalone jednolicie w wysokości:
 - minimalnej bądź
 - maksymalnej lub
 - pośredniej (tj. minimalna plus 50% rozpiętości widełkowej), dla każdej kategorii zaszerogowania.
- c) propozycje przedsiębiorstw, poparte odpowiednim przeliczeniem funduszu płac zabezpieczającym pokrycie finansowe wprowadzana w życie proponowanej tabeli, zatwierdza zjednoczenie.
- d) Zatwierdzona dla przedsiębiorstwa tabela płac nie może ulegać zmianom bez akceptacji zjednoczenia. Wprowadzenie wyższej tabeli płac może mieć miejsce tylko wówczas, gdy przedsiębiorstwo w wyniku realizacji dalszych usprawnień organizacyjnych wygospodaruje środki na pokrycie skutków finansowych związanych z podwyższeniem tych stawek płac.

- e) W wyjątkowych, ekonomicznie uzasadnionych przypadkach przedsiębiorstwo za pośrednictwem zjednoczenia może zwrócić się do Ministra o zezwolenie na utworzenie tabeli płac w wysokości — minimalnej stawki płac plus 25% lub 75% rozpiętości do maksymalnej stawki płac w widełkach w każdej kategorii zaszeregowania.
2. Dla robotników wynagradzanych systemem dniówkowym i dniówkowo-premiowym, przedsiębiorstwo ustala w ramach widełkowej tabeli płac dla robotników dniówkowo-premiowych wysokości godzinowych płac zasadniczych, w sposób podany w pkt 1b. Stawki te winny być w zasadzie niższe od stawek wprowadzonych w przedsiębiorstwach dla robotników akordowych.
 3. Dla wysoko kwalifikowanych rzemieślników, zatrudnionych w narzędziowniach, prototypowniach, przy remontach maszyn i urządzeń itp., którzy winni być wynagradzani systemem dniówki z premią, mogą być zastosowane za zgodą Zjednoczenia stawki płac ustalone dla robotników akordowych.
 4. O ile wielkość wygoszparowanego funduszu płac w wyniku realizowanych usprawnień organizacyjno-technicznych nie pozwala na wprowadzenie w przedsiębiorstwie nawet minimalnych akordowych stawek widełkowej tabeli płac — wówczas można w okresie przejściowym stosować:
 - dla robotników akordowych — stawki płac ustalone w oparciu o widełkowe tabele płac dla robotników dniówkowo-premiowych,
 - dla robotników dniówkowo-premiowych — stawki płac pośrednie między obowiązującymi obecnie, a najniższymi widełkowej tabeli płac dla robotników dniówkowo-premiowych, po uzyskaniu zezwolenia Ministra Przemysłu Lekkiego wydanego w porozumieniu z Zarządem Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókien., Odzież. i Skórz. uzgodnionego z Komitetem Pracy i Płac.

Załącznik nr 2
do Zarządzenia nr 217/62 MPL
z dnia 14 sierpnia 1962 r.

ZASADY ZASZEREGOWANIA I WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ORAZ ZASADY NORMOWANIA PRACY

I. Zasady zaszeregowania robotników.

1. Robotnicy zatrudnieni w akordowym systemie płac otrzymują wynagrodzenie wg grupy zaszeregowania wykonanej roboty, zgodnie z obowiązującym taryfikatorem robót.

W poszczególnych uzasadnionych przypadkach — określonych decyzją Ministra Przemysłu Lekkiego — dopuszcza się możliwość obliczania zarobków robotników wg ich osobistego zaszergowania.

2. Każdy nowoprzyjmowany robotnik, jak też robotnicy, co do których istnieją wątpliwości czy posiadane przez nich kategorie zaszergowania odpowiadają poziomowi ich wiadomości zawodowych, winni być poddani egzaminowi sprawdzającemu ich wiadomości. Wynik egzaminu winien stanowić podstawę dla przyznania robotnikowi odpowiedniej kategorii zaszergowania.

Pracownicy przeniesieni służbowo z jednego zakładu do drugiego (za porozumieniem kierownictw przedsiębiorstw) są zwolnieni od składania egzaminu i zachowują dotychczas posiadaną grupę zaszergowania. Każdy natomiast nowoprzyjęty pracownik winien być angażowany na ustawowy okres próbny, po którym dopiero zakład przyznaje mu właściwą kategorię płac odpowiadającą jego rzeczywistym kwalifikacjom.

II. Zasady wynagradzania robotników.

1. Zarobek robotników pracujących w akordzie winien być obliczany proporcjonalnie do osiągniętej wydajności pracy — bez zagwarantowania stawki płac w przypadku niewykonania normy pracy w 100%.

W przypadku niewykonania normy pracy przez robotników w 100% przez dłuższy okres czasu należy przeprowadzić analizę przyczyn niewykonywania normy i w razie stwierdzenia, że umiejętności robotnika są za niskie w stosunku do wykonywanych prac, należy go przenieść do innych robót odpowiadających posiadanym kwalifikacjom.

2. Za braki w produkcji powstałe z winy robotników nie otrzymują oni żadnego wynagrodzenia.

W stosunku do robotników, którzy produkują braki narażając przedsiębiorstwo na straty materialne, należy stosować kary regulaminowe. Kary regulaminowe z tytułu wartości materiałów, narzędzi i energii zużytej przy produkcji wybrakowanej z winy robotnika, nie mogą przekroczyć w poszczególnych miesiącach wysokości 10% zarobku miesięcznego. Powyższą zasadę stosuje się analogicznie w przypadkach zawinionego przez robotnika uszkodzenia lub zniszczenia narzędzi, urządzeń lub obrabiarek. Szczegółowe przepisy nakładania kar regulaminowych ustala przedsiębiorstwa w regulaminach zakładowych uzgodnionych z Radą Zakładową.

3. a) Za postoje w pracy wynikłe nie z winy robotnika wypłaca się wynagrodzenie według minimalnej stawki podstawowej wg dniówkowej tabeli płac i grupy odpowiadającej grupie osobistego zaszergowania robotnika.
b) W okresie postoju robotnik obowiązany jest podjąć wyznaczoną mu pracę zastępczą, za którą otrzyma wynagrodzenie według

wykonanej pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia przysługującego za niezawiniony postój.

- c) Jeżeli postoje w pracy spowodowane zostały brakiem dostawy do przedsiębiorstwa energii lub gazu i trwały nie krócej niż 15 minut jednorazowo i łącznie w ciągu 8 godzin nie mniej jak 1 godzinę — robotnicy za postoje w pracy z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie według minimalnej stawki dniówkowej tabeli płac, odpowiadającej grupie osobistego zaszeregowania.
Za postoje w pracy wynikłe nie z winy robotnika, a spowodowane innymi przyczynami i trwające jednorazowo krócej jak 1 godzinę której w tym czasie nie podjął wyznaczonej mu pracy zastępczej — wynagrodzenia nie otrzymuje. Za okres postoju nie z winy robotnika trwający jednorazowo dłużej jak jedną godzinę, robotnik który zgłosił postój, a nie powierzono mu pracy zastępczej — otrzymuje za ten okres wynagrodzenie według minimalnej stawki dniówkowej tabeli płac odpowiadającej grupie osobistego zaszeregowania.
4. Za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu powszednie oraz za pracę w niedziele i święta i za pracę w godzinach nocnych robotnicy otrzymują dopłaty według dotychczas stosowanej wysokości procentowej liczone:
 - a) dla robotników akordowych — od minimalnej stawki widełkowej akordowej tabeli płac wg grup osobistego zaszeregowania,
 - b) dla robotników dniówkowych i dniówkowo-premiowych — od stawki dniówkowej tabeli płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.
5. Pieniężne dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, utrzymuje się w dotychczasowej wysokości.
6. Wysokość dodatków procentowych, liczonych od stawki osobistego zaszeregowania, dla brygadzystów pracujących za prowadzenie brygad, ustala się w wysokości od 10% do 20%. Indywidualną wysokość dodatku dla brygadzysty w podanych granicach ustali dyrektor przedsiębiorstwa biorąc pod uwagę wielkość brygady i zakres nałożonej odpowiedzialności.

III. Zasady normowania pracy:

1. W każdym przedsiębiorstwie winny być ustalone techniczne normy pracy w oparciu o normatywy czasu. Dla ustalenia norm na roboty, dla których brak jest normatywów, dopuszcza się stosowanie norm pracy obliczonych na podstawie materiałów analitycznych. Stosowanie norm pracy ustalonych w sposób szacunkowy jest niedopuszczalne.
2. Prawidłowość opracowanych technicznych norm pracy i ich stopień napięcia winna zbadać przed ich wprowadzeniem Komisja powołana przez Ministra.

3. Przedsiębiorstwa zobowiązane są do opracowania zbiorowych technicznych norm pracy na wytwór, zarówno na wytwory już produkowane jak i na mające wejść do produkcji. Techniczna norma zbiorcza na wytwór winna obejmować:

- a) sumę norm technicznych poszczególnych procesów danego wytworu (robotyczna akordowa),
- b) niezbędny czas pracy na roboty związane bezpośrednio z produkcją danego wytworu, a wykonywaną przez robotników grupy przemysłowej wynagradzanych w systemie dniówkowo-premiovym.

Wielkość technicznej normy zbiorczej na wytwór na wniosek przedsiębiorstwa zatwierdza, corocznie Zjednoczenie, uwzględniając odpowiednie obniżenie pracochłonności oraz zmiany zachodzące w kooperacji.

4. W uzasadnionych przypadkach należy stosować akord zespołowy na zasadzie rozliczenia poszczególnych robotników w oparciu o posiadaną przez nich grupę osobistego zaszeregowania w ramach kwoty wynikającej z całkowitej kalkulacji wykonywanych prac.
5. Techniczne normy pracy winny być bieżąco dostosowywane do poprawiających się organizacyjnych i technicznych warunków produkcji.
6. W przypadku stwierdzenia błędów rachunkowych w obliczeniu norm względnie przyjęcie niewłaściwych parametrów wykonania roboty — normę pracy należy natychmiast skorygować.
7. Z uwagi na to, że zachodzące w cyklu produkcyjnym zmiany w organizacji, technice i technologii produkcji stwarzają w dłuższych okresach czasu rezerwy w ustalonych normach pracy, zwłaszcza przy robotach seryjnych — należy dokonywać corocznych analiz i porównań napięcia norm na różnych stanowiskach pracy a w przypadku stwierdzenia odchyłeń od obowiązujących zasad normowania, dokonać zmiany norm.

Załącznik nr 3
do Zarządzenia nr 217/62 MPL
z dnia 14 sierpnia 1962 r.

WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW OBRÓBKI METALU PRZEMYSŁU LEKKIEGO

1. Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Bzura” w Zgierzu.
2. Fabryka Wrzecion i Urządzeń Włókienniczych „Jodłownik” w Jodłowniku.
3. Fabryka Części do Krosien i Odlewnia Metali „Beskid” w Kamienicy.

4. Fabryka Części do Maszyn Szyjących i Odlewnia Staliwa „Famas” w Łodzi.
5. Fabryka Części Zamiennych dla Przemysłu Włókienniczego „Farema” w Łodzi.
6. Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Kallimet” w Kaliszu.
7. Fabryka Części do Maszyn Lniarskich i Odlewnia Metali „Famalen” w Świebodzicach.
8. Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Baworowo” w Baworowie.
9. Fabryka Części do Maszyn Dziewiarskich „Famad” w Łodzi.
10. Fabryka Części do Maszyn Włók. „Ce-Za-Met” w Łodzi.
11. Fabryka Części i Urządzeń do Maszyn Roszarniczych „Noteć” w Pakości.
12. Fabryka Wrzecion i Obrządek Przędzalniczych „Służew” w Warszawie.
13. Fabryka Igieł Dziewiarskich i Biegaczy Obrządkowych „FID” w Łodzi.

PROTOKÓŁ NR 43

spisany w dniu 14 sierpnia 1962 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

§ 1

1. Dla pracowników fizycznych, zatrudnionych w zakładach obróbki metali przemysłu lekkiego, w których stosuje się zasady wynagradzania ustalone protokołem z dnia 14 sierpnia 1958 r., wprowadza się „Protokół nr 28 do Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu metalowego, zawartego w dniu 26 kwietnia 1957 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Ciężkiego a Zarządem Gł. Zw. Zaw. Metalowców” — stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego Protokołu.
2. Stosowanie w przedsiębiorstwie zasad ustalonych Protokołem dodatkowym nr 28, o którym mowa w ust. 1, następuje z chwilą dokonania usprawnień organizacyjno-technicznych i wprowadzenie norm technicznie uzasadnionych. Gotowość przedsiębiorstwa do wprowadzenia Protokołu dodatkowego nr 28 ustali Komisja powołana odrębnym zarządzeniem Ministra PŁ w porozumieniu z Zarządem Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włók., Odzież. i Skórzanego.

§ 2

W przedsiębiorstwach obróbki metalu przemysłu lekkiego nie mają zastosowania przepisy rozdz. V pkt 1, 2, 3 i 4 wyżej wymienionego Protokołu dodatkowego nr 28.

§ 3

W przedsiębiorstwach, które wprowadziły Protokół dodatkowy nr 28 na warunkach określonych w § 1 pkt 2, przestają obowiązywać postanowienia § 3 pkt 1 protokołu z dnia 14 czerwca 1958 r.

Załącznik nr 1
do protokołu
z dnia 14 sierpnia 1962 r.

PROTOKÓŁ DODATKOWY NR 28

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, zawartego w dniu 26 kwietnia 1957 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Ciężkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców.

— W sprawie zmian i uzupełnień Układu Zbiorowego Pracy w zakresie stawek płac i zasad wynagradzania pracowników fizycznych, zatrudnio-

nych w zakładach przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego, w których zastosowano usprawnienia organizacyjno-techniczne oraz techniczne normy pracy. W celu stworzenia warunków do dalszego wzrostu wydajności pracy i lepszego wykorzystania sił wytwórczych w przemyśle maszynowym i elektrotechnicznym, wprowadza się dla przedsiębiorstw, w których dokonano odpowiednich usprawnień w organizacji pracy, technice i technologii produkcji, umożliwiających robotnikom osiągnięcie wyższej wydajności pracy poprzez wprowadzenie technicznych norm pracy, następujące zmiany i uzupełnienia do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, zawartego w dniu 26 kwietnia 1917 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Ciężkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców.

I. W zakresie godzinowych stawek płac dla pracowników fizycznych oraz zasad ich ustalania i stosowania.

1. Ustala się dla przedsiębiorstw, które w oparciu o dokonane usprawnienia w organizacji pracy, technice i technologii produkcji wprowadzą techniczne normy pracy, następujące widełkowe godzinowe stawki płac:

A. Widełkowe godzinowe stawki płac dla pracowników fizycznych dniówkowych i dniówkowo-premialowych.

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawki w zł/godz.	
	minimalna	maksymalna
*) I	3,20	3,40
*) II	3,40	4,20
*) III	4,20	5,00
*) IV	5,00	5,90
V	5,90	6,90
VI	6,90	8,00
VII	8,00	9,20
VIII	9,20	10,50
IX	10,50	12,00

*) patrz protokół dodatkowy Nr 79 z dn. 10. II. 1967 r.

B. Widełkowe, godzinowe stawki płac dla pracowników fizycznych akordowych. Patrz Zarządzenie 16/64 M. P. z dnia 15. I. 1964 r.

2. W ramach rozpiętości godzinowych stawek widełkowej tabeli płac, przedsiębiorstwo w oparciu o wygospodarowane środki finansowe, w wyniku realizacji usprawnień organizacyjno-technicznych wysuwa propozycje w zakresie wysokości stawek płac dla pracowników akordowych. Stawki płac proponowane przez przedsiębiorstwo winny być ustalone przy przyjęciu jednolitego stopnia wykorzystania rozpiętości widełek dla wszystkich grup zaszeregowanych

- nia. Propozycje przedsiębiorstw poparte odpowiednim przeliczeniem funduszu płac zabezpieczającym pokrycie finansowe wprowadzenia w życie proponowanej tabeli zatwierdza Zjednoczenie.
3. W stosunku do pracowników wynagradzanych systemem dniówkowym i dniówkowo-premiowym, przedsiębiorstwo posiada swobodę ustalania w ramach widełkowej tabeli płac dla pracowników dniówkowo-premiowych, wysokości godzinowych płac zasadniczych w granicach posiadanego funduszu płac z tym, że stawki te winny być w zasadzie niższe od stawek wprowadzonych w przedsiębiorstwie dla pracowników akordowych.
 4. Dla wysoko kwalifikowanych rzemieślników, zatrudnionych w narzędziowniach, prototypowniach, przy remontach maszyn i urządzeń oraz ustawiaczy maszyn, mogą być stosowane, za zgodą Zjednoczenia, stawki płac ustalone dla pracowników akordowych.
 5. O ile wielkość wygoszparowanego funduszu płac w wyniku realizowanych usprawnień organizacyjno-technicznych nie pozwala na wprowadzenie w przedsiębiorstwie nawet minimalnych akordowych lub dniówkowych stawek widełkowej tabeli płac dopuszcza się w okresie przejściowym możliwość zastosowania po uzyskaniu zgody Ministerstwa:
 - dla pracowników akordowych — stawek płac ustalonych w oparciu o widełkową tabelę płac dla pracowników dniówkowo-premiowych,
 - dla pracowników dniówkowo-premiowych — stawek płac pośrednich między obowiązującymi obecnie a najniższymi w widełkowej tabeli płac dla pracowników dniówkowo-premiowych.

II. W zakresie zasad zaszeregowania pracowników fizycznych.

1. Wprowadza się do art. 12 ust. 1 Układu następujące uzupełnienia: „Pracownicy zatrudnieni w akordowym systemie płac, otrzymują wynagrodzenie wg grup zaszeregowania wykonanej roboty. W poszczególnych uzasadnionych przypadkach — określonych decyzją Ministra Przemysłu Ciężkiego — dopuszcza się możliwość obliczania zarobków pracowników fizycznych wg ich osobistego zaszeregowania”.
2. Wprowadza się do ust. 1 zał. 2 do protokołu dodatkowego nr 11 z dnia 17 grudnia 1958 r. następujące uzupełnienie: „Każdy nowopryjmowany pracownik winien być angażowany na ustawowy okres próbny, po którym dopiero zakład przyznaje mu właściwą kategorię płac odpowiadającą posiadanym przez niego rzeczywistym kwalifikacjom”.
3. Wprowadza się do art. 10 ust. 2 Układu następujące uzupełnienie: „Przeszeregowanie pracowników fizycznych do wyższych grup następuje po złożeniu egzaminu przed Komisją Kwalifikacyjną przy zachowaniu zasady, że podwyższenie kategorii zaszeregowania nie

może w zasadzie nastąpić w kategorii do 5 wcześniej niż po jednym roku, a w kategoriach powyżej 5 po upływie 2 lat od daty ostatniego przeszerogowania”.

III. W zakresie zasad wynagradzania robotników.

1. Ustala się następujące brzmienie ust. 2 art. 12:

„2. Zarobek robotników pracujących w akordzie winien być obliczony proporcjonalnie do stopnia wykonania normy. W przypadku nie wykonania norm pracy przez pracowników w 100% przez dłuższy okres czasu — należy przeprowadzić analizę przyczyn niewykonywania normy i w razie stwierdzenia, że umiejętności pracownika są za niskie w stosunku do wykonywanych prac, należy go przenieść do innych robót odpowiadających posiadanym kwalifikacjom”.

Dotychczasowy ust. 2 art. 12 Układu otrzymuje kolejny numer 3.

2. Wprowadza się do art. 12 Układu nowy ust. 4 o następującym brzmieniu:

„4. W stosunku do pracowników, którzy produkując braki narażają przedsiębiorstwo na straty materialne, winny być stosowane kary regulaminowe. Suma kar regulaminowych z tytułu wartości materiałów, narzędzi i energii zużytej przy produkcji wybrakowanej z winy robotnika oraz kar z innych tytułów nie może przekroczyć wysokości 10% zarobku miesięcznego.

Powyższą zasadę stosuje się analogicznie w przypadkach zawinionego przez pracownika uszkodzenia lub zniszczenia narzędzi, urządzeń lub obrabiarek.

Szczegółowe zasady nakładania kar regulaminowych ustalają przedsiębiorstwa w swoich regulaminach zakładowych”.

Dotychczasowy ust. 3 art. 12 otrzymuje kolejny numer 5.

3. Pracownicy zatrudnieni w systemie dniówkowo-premiowym otrzymują oprócz stawki płac według osobistego zaszeregowania premię z funduszu premiowego, który może być utworzony w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa do wysokości 30% płac podstawowych tych pracowników. Wysokość funduszu premiowego zatwierdza Minister na wniosek zjednoczenia.

Maksymalną wysokość premii dla poszczególnych wydziałów lub pracowników fizycznych zatwierdza w ramach funduszu premiowego dyrektor zjednoczenia mając na uwadze zachowanie odpowiedniej proporcji płac pracowników dniówkowo-premiowych w stosunku do płac pracowników akordowych.

Szczegółowe regulaminy premiowania pracowników fizycznych zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

4. Ust. 1 art. 14 Układu otrzymuje następujące brzmienie:

„1. a) Za czas stracony z powodu postoju niezależnego od pracownika, pracownik otrzymuje wynagrodzenie wg minimalnej pod-

stawowej stawki dniówkowej tabeli płac i grupy, odpowiadającej grupie osobistego zaszeregowania.

b) Za postoje, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie, uznaje się przerwy w pracy powstałe bez winy pracownika, nie krótsze jednak jak jednogodzinne.

c) W okresie postoju pracownik obowiązany jest podjąć wyznaczoną mu pracę zastępczą, za którą otrzyma wynagrodzenie wg wykonanej pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia przysługującego za niezawiniony postój.

5. Art. 17 Układu otrzymuje następujące brzmienie:

„1. Pracownicy kierujący pracą brygady (brygadziści) pracują na równi z pozostałymi członkami brygady i otrzymują wynagrodzenie w zależności od wyników własnej pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10 do 20% stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.

2. Wysokość procentowego dodatku za prowadzenie brygady ustala dyrekcja zakładu w zależności od wielkości brygady i charakteru wykonywanych prac”.

IV. W zakresie zasad normowania pracy.

1. W miejsce dotychczasowych postanowień zawartych w ust. 1, 2 i 3 art. 13 Układu wprowadza się postanowienia następujące:

„1. Normy pracy winny być bieżąco dostosowywane do poprawiających się organizacyjnych i technicznych warunków produkcji.

2. W przypadku stwierdzenia błędów rachunkowych w obliczeniu normy, względnie przyjęcie niewłaściwych parametrów wykonania roboty — norma pracy podlega korekcje.

3. Z uwagi na to, że zachodzące w cyklu produkcyjnym zmiany w organizacji, technice i technologii produkcji stwarzają w dłuższych okresach czasu rezerwy w ustalonych normach pracy, zwłaszcza przy robotach seryjnych — należy dokonywać corocznych analiz i porównać napięcia norm na różnych stanowiskach roboczych, a w przypadku stwierdzenia odchyłań od obowiązujących zasad normowania — zmiany norm”.

2. W stosunku do pracowników akordowych, dla których wprowadzenie technicznych norm pracy powodowałoby znaczną obniżkę zarobków mogą być stosowane na okres przejściowy współczynniki do zarobku.

3. Wysokość współczynnika i czasokres jego stosowania zatwierdza Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców.

V. W zakresie zasady materialnego zainteresowania pracowników w realizacji usprawnień organizacyjno-technicznych (specjalny fundusz premiiowy).

1. Oszczędności na funduszu płac, wygospodarowane w przedsiębiorstwie w wyniku realizacji usprawnień organizacyjno-technicznych

i zmniejszenia zatrudnienia, przeznaczają się w części na specjalny fundusz premiiowy dla pracowników fizycznych oraz na podwyższenie zasadniczego funduszu premiiowego dla pracowników inżynierjno-technicznych. Kwota premii z tego tytułu dla pracowników inżynierjno-technicznych nie może przekraczać 25% kwot uzyskanych oszczędności.

2. Specjalny fundusz premiiowy winien być przeznaczony na premie dla pracowników fizycznych, którzy wkładem swojej pracy przyczynili się do lepszego wykorzystania potencjału produkcyjnego przedsiębiorstwa, usprawnienia organizacji produkcji, obniżenia braków i kosztów własnych wytwarzania. Wypłata premii jest dokonywana w okresach kwartalnych lub miesięcznych na wniosek mistrza lub kierownika wydziału zgodnie z zakładowymi regulaminami, zatwierdzonymi przez konferencję samorządu robotniczego.
3. Specjalny fundusz premiiowy po nagromadzeniu na nim odpowiednich kwot winien być przeznaczony na pokrycie skutków finansowych przejścia pracowników fizycznych przedsiębiorstwa na wyższe stawki płac zasadniczych w ramach widełkowej tabeli płac.
4. Ewentualne nieuzasadnione przekroczenie miesięcznego lub kwartalnego funduszu płac przedsiębiorstwa może być bieżąco rekompensowane ze specjalnego funduszu premiiowego dla pracowników fizycznych oraz z funduszu premiiowego dla pracowników umysłowych — do pełnej wysokości tych funduszy.

VI. Postanowienia końcowe.

1. W stosunku do przedsiębiorstw objętych reformą norm i płac tracą moc obowiązującą w zakresie ustalonym niniejszym protokołem dotychczasowe stawki płac oraz zasady wynagradzania ustalone Układem Zbiorowym Pracy i przepisami resortowymi, a zwłaszcza art. 13 ust. 1, 2 i 3, art. 14 ust. 1, art. 16 ust. 2, art. 17 Układu Zbiorowego Pracy oraz załącznik nr 2 i wyjaśnienia do art. 13 ust. 1—2, zawarte w protokole dodatkowym nr 11 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego podpisanym w dniu 17 grudnia 1958 r.
2. Tryb postępowania przy wprowadzaniu technicznych norm pracy i związanych z tym nowych stawek płac i zasad wynagradzania zostanie ustalony w odrębnym zarządzeniu Ministra Przemysłu Ciężkiego, wydanym w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Metalowców.
3. Niniejszy protokół dodatkowy wchodzi w życie z dniem podpisania i obowiązuje w zakładach objętych reformą norm i płac na podstawie decyzji Ministra Przemysłu Ciężkiego i Zarządu Głównego Zw. Zaw. Metalowców.

ZARZĄDZENIE NR 323
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 11 grudnia 1962 roku

W sprawie zmian w zasadach wynagradzania niektórych grup pracowników, zatrudnionych w zakładach obróbki metalu przemysłu lekkiego.

W celu poprawienia proporcji płac między poszczególnymi grupami robotników, zatrudnionych w kuźniach i odlewniach zakładów obróbki metalu przemysłu lekkiego, w oparciu o postanowienia uchwały nr 198 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 1962 r., w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się 5-procentowy dodatek dla robotników oddziałów kuźni i odlewni w zakładach, które z dniem 1 grudnia 1962 r. wprowadziły normy techniczne uzasadnione i nowe zasady wynagradzania na podstawie zarządzenia nr 217 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 sierpnia 1962 r. w sprawie reformy norm i płac w zakładach obróbki metalu przemysłu lekkiego.

§ 2

1. Dodatek, o którym mowa w § 1 oblicza się:
 - dla robotników akordowych od stawki akordowej osobistego zaszerogowania,
 - dla robotników dniówkowych od stawki dniówkowej osobistego zaszerogowania.
2. 5-procentowy dodatek do płac stosuje się tylko dla robotników stale zatrudnionych w kuźniach i odlewniach i wypłaca się przy miesięcznym rozliczeniu zarobku robotnika.
3. Omawiany dodatek nie stanowi podstawy do obliczania nadwyżki akordowej lub premii, ani też do wyliczania żadnych innych dopłat.

§ 3

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

ZARZĄDZENIE NR 16/64
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 15 stycznia 1964 r.

**w sprawie zmian w zasadach wynagradzania niektórych grup
robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych
zatrudnionych w zakładach wyrobów metalowych przemysłu lekkiego**

W celu poprawienie proporcji płac między poszczególnymi grupami robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych

w zakładach wyrobów metalowych, w wykonaniu postanowień Uchwały KERM nr 198/62 z dnia 30. VI. 1962 r., w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządza się, co następuje:

§ 1

Zarządzenie dotyczy zakładów wyrobów metalowych i wytwórni części zamiennych, które zgodnie z zarządzeniami Ministra Przemysłu Lekkiego nr 246/61 z dnia 16. X. 1961 r. oraz nr 217/62 z dnia 14. VIII. 1962 r. — objęte zostały reformą norm i płac, jako I-szym etapem usprawnień organizacyjno-technicznych, związanych z wprowadzeniem technicznie uzasadnionych norm pracy i nowych zasad wynagradzania.

§ 2

1. W zakładach wyrobów metalowych p. 1. wprowadza się dla robotników akordowych — nową widełkową tabelę płac, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego zarządzenia, pod warunkiem:
 - 1) zrealizowania przez zakład planu usprawnień organizacyjno-technicznych ustalonych dla I-go etapu reformy norm pracy i płac,
 - 2) opracowania i podjęcia przez zakład realizacji dalszych prac nad usprawnieniem całokształtu organizacji produkcji, a w szczególności w następujących kierunkach:
 - a) polepszenia gospodarowania materiałami i uzyskanie oszczędności materiałowych poprzez poprawę konstrukcji technologii i gospodarki materiałowej.
 - b) intensyfikacji postępu technicznego przez wprowadzenie nowoczesnych konstrukcji i modernizację wyrobów już produkowanych, wprowadzenie nowoczesnej technologii i nowych metod wytwarzania, zapewniających zmniejszenie pracochłonności oraz poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - c) dalszego doskonalenia stanu organizacji przedsiębiorstwa ze szczególnym uwzględnieniem poprawy dyscypliny pracy, dokumentacji zarobkowej, organizacji przebiegu produkcji oraz ewidencji i rachunku kosztów.

Ustalenia zawarte w ust. 1) i 2) stwierdza Komisja powołana zarządzeniem nr 226/62 Ministra P. L. z dnia 30. VIII. 1962 r. i trybie przewidzianym tym zarządzeniem.

2. W zakładach, w których przejściowo nie zostanie wprowadzona nowa widełkowa tabela płac dla robotników, należy stosować stawki ustalone zarządzeniem nr 217/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14. VIII. 1962 r., w sprawie reformy norm i płac w zakładach obróbki metalu przemysłu lekkiego.
3. Dopuszcza się, w ramach posiadanych środków finansowych, możliwość poprawy poziomu płac niektórych robotników dniówkowo-premiovych, w oparciu o obecnie obowiązujące przepisy w tych zakładach, w których będzie to uzasadnione dla poprawy proporcji płac robotników

dniówkowo-premiovych w stosunku do płac robotników dniówkowo-premiovych w stosunku do płac robotników akordowych.

4. W zakładach, spełniających warunki o których mowa w ust. 1) i 2) mogą być wprowadzone wyższe płace zasadnicze dla niektórych pracowników inżynieryjno-technicznych.

Wykaz tych stanowisk oraz przewidziane dla nich płace podstawowe ustala załącznik nr 2 do niniejszego zarządzenia.

§ 3

1. Z chwilą przejścia zakładów na II-gi etap, wydziela się w ramach planowanego funduszu płac pracowników umysłowych — fundusz premiovych dla premiowania pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych w działach technologicznych, konstrukcyjnych, postępu technicznego i wydziałach prototypowni za terminową i prawidłową realizację nałożonych na nich zadań.
2. Fundusz premiovych, o którym mowa w ust. 1, powstaje przez wyodrębnienie odpowiedniej kwoty z dotychczas zaplanowanej wielkości zasadniczego funduszu premiovych zakładu.
3. Wyodrębniony fundusz premiovych nie może być niższy procentowo niż wskaźnik procentowy całego zasadniczego funduszu premiovych zakładu ustalony w planie na dany rok.
4. Zasadniczy fundusz premiovych, pomniejszony o kwotę przeznaczoną na premiowanie pracowników, o których mowa w ust. 1, przeznaczony jest na premiowanie pozostałych pracowników zakładu, zgodnie z postanowieniami uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23. I. 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym.
5. Wyodrębniony zasadniczy fundusz premiovych utworzony na zasadach podanych w ust. 1, 2, i 3 może być zwiększony w granicach do 5% funduszu płac zasadniczych tych pracowników. Decyzję w tym zakresie wydaje jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem.
6. W roku 1964 i w latach następnych zasadniczy fundusz premiovych, o którym mowa w ust. 1, 2, 3 i 5 planowany jest w ramach funduszu płac zakładu jako wyodrębniona pozycja z tym, że jego procentowa wysokość do płac zasadniczych nie może być niższa od wielkości ustalonej w roku 1963 wg określonych w ust. 3 i 5 niniejszego paragrafu.
7. W odniesieniu do utworzonego w wyżej podanym trybie zasadniczego funduszu premiovych nie mają zastosowania przepisy w zakresie tworzenia i wypłacania premii z zasadniczego funduszu premiovych, określone uchwałą nr 39 Rady Ministrów z dnia 23. I. 1961 r. oraz Protokołem Nr 21 do UZP z dnia 17. VII. 1960 r. z późniejszymi zmianami, w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych p. 1.
8. Uruchomienie i wypłaty premii z tak utworzonego zasadniczego funduszu premiovych dla pracowników o których mowa w ust. 1), uza-

leżnia się od realizacji przez tych pracowników planowanych zadań w zakresie postępu technicznego.

Dyrektor Zjednoczenia może nie uruchomić lub zmniejszyć zasadniczy fundusz premiowy mimo, że zadania wynikające z planu postępu technicznego zostały zrealizowane, jeśli zakład jako całość nie uzyskał warunków do utworzenia i uruchomienia zasadniczego funduszu premiowego z winy niedociągnięć w pracy — służb konstrukcyjnych lub technologicznych (metalurgicznych). Kontrolę nad wykonaniem zadań wynikających z planów postępu technicznego w przedsiębiorstwach sprawują dyrektorzy zjednoczeń i komórki funkcjonalne zjednoczeń, zgodnie z postanowieniami § § 11 zarządzenia nr 15/64 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 stycznia 1964 r., w sprawie drugiego etapu nad podnoszeniem poziomu techniki, technologii i organizacji produkcji oraz oszczędzania materiałów w zakładach wyrobów metalowych przemysłu lekkiego.

9. Niewykorzystane w danym roku kalendarzowym kwoty funduszu premiowego nie przechodzą na rok następny.
10. Zasady wypłacania premii z funduszu premiowego, w którym mowa w niniejszym paragrafie, winny być określone w szczegółowych regulaminach opracowanych przez zakłady w uzgodnieniu z Radą Zakładową w oparciu o ramowe zasady ujęte w załączniku nr 3 do niniejszego zarządzenia i zatwierdzone przez jednostkę nadrzędną nad zakładami i w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.
11. Maksymalna wysokość indywidualnych premii z tego funduszu nie może przekroczyć 45% uposażenia zasadniczego pracownika.

§ 4

1. Na pokrycie skutków finansowych wynikających z wprowadzenia akordowej tabeli płac dla robotników, a także na zwiększenie zasadniczego funduszu premiowego dla pracowników inżyniersko-technicznych w wydziałach prototypowni, działach postępu technicznego oraz w działach konstrukcyjnych i technologicznych — zwiększa się fundusz płac zainteresowanych jednostek organizacyjnych na — 1964 r. o kwoty ustalone odrębnie przez Ministra Przemysłu Lekkiego.
2. Przyznawanie poszczególnym zakładom dodatkowych środków na pokrycie skutków finansowych zmian w zasadach wynagradzania, o których mowa w § 2, będzie dokonana w oparciu o analizę poziomu płac w każdym przedsiębiorstwie w powiązaniu ze specyfiką produkcji, zaszerogowaniem robót, wysokością i stopniem zmniejszenia współczynnika do płac oraz dokonaniu poprawy proporcji płac między przedsiębiorstwami przy uwzględnieniu zakładów o trudnej i skomplikowanej produkcji.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1964 r.

Załącznik Nr 1
do Zarządzenia Nr 16/64
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 15 stycznia 1964 r.

TABELA PŁAC
robotników zatrudnionych według systemu akordowego w zakładach
wyrobów metalowych przemysłu lekkiego

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawek w zł/godz.	
	minimalne	maksymalne
*) I	3,80	4,20
*) II	4,20	5,50
III	5,50	6,90
IV	6,90	8,30
V	8,30	9,60
VI	9,60	10,90
VII	10,90	12,10
VIII	12,10	13,30
IX	13,30	14,50

*) Patrz protokół dodatkowy Nr 79 z dn. 10. II. 1967 r.

Załącznik Nr 2
do Zarządzenia Nr 16/64
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 15 stycznia 1964 r.

Uzupełnienie i zmiany w tabeli płac pracowników umysłowych
zatrudnionych w przedsiębiorstwach wyrobów metalowych i wytwórniach
części zamiennych przemysłu lekkiego

Lp.	Stanowisko	Kategoria zakładu		
		I	II	III
1.	Główny Konstruktor, Główny Technolog, Główny Metalurg	2500—3800	2200—3400	2100—3100
2.	Szef Produkcji	2500—3600	2200—3300	
3.	Kierownik Wydziału Produkcyjnego	2300—3400	2100—3200	1900—2900
4.	Starszy Mistrz	1800—2900	1800—2800	1700—2700
5.	Mistrz	1700—2700	1700—2600	1600—2500
6.	Główny Mechanik, Główny Energetyk	2300—3600	2100—3400	1900—3200

Lp.	Stanowisko	Kategoria zakładu		
		I	II	III
7.	Kierownik działu technicznego	1800—3200	1800—3000	1600—2700
8.	Kierownik sekcji w dziale technicznym, St. konstruktor, st. technolog, st. technik normowania	1800—3100	1600—2900	1500—2500
9.	Konstruktor, technolog, technik normowania	1600—2800	1500—2700	1000—1900
10.	M. Konstruktor, mł. technolog	1000—2000	1000—1900	1700—2800

*) Patrz zarządzenie Nr 36/67 ZPATiG z dn. 17. VIII. 1967 r.

Załącznik Nr 3
do Zarządzenia Nr 16/64
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 15 stycznia 1964 roku

RAMOWE ZASADY

wypłacania premii z funduszu utworzonego na premiowanie niektórych pracowników inżynieryjno-technicznych za realizację zadań z dziedziny postępu technicznego w zakładach wyrobów metalowych i wytwórniach części zamiennych przemysłu lekkiego

1. Z utworzonego funduszu premiowego na zasadach podanych w § 3 zarządzenia, premiuje się wyłącznie pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych w wydziałach prototypowni, działach konstrukcyjnych i technologicznych oraz w komórkach organizacyjnych prowadzących zagadnienia postępu technicznego — od których płac zasadniczych zaplanowany został nowy fundusz premiowy. Pracownicy ci nie mają prawa uczestniczyć w wypłatach premii z pozostałej części zasadniczego funduszu premiowego, przeznaczonej na premiowanie pozostałych pracowników inżynieryjno-technicznych, zgodnie z uchwałą Nr 39/61 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 roku i protokołem Nr 21 do UZP z późniejszymi zmianami.
2. Podstawą do premiowania jest realizacja zadań postępu technicznego w przedsiębiorstwie:
 - a) zadania dla konstruktorów zatrudnionych w przedsiębiorstwie względnie w przykładowych biurach konstrukcyjnych winny być ujęte w kwartalno-rocznym planie, który zawiera tematy, terminy poszczególnych nowych uruchomień łącznie z założonymi parametrami rozwiązań konstrukcyjnych,

- b) kwartalno-roczy plan usprawnienia technologii jak i opracowania nowych rozwiązań technologicznych stanowiących podstawę premiowania technologów, powinien ujmować obniżkę pracochłonności, zużycia materiałów, a w efekcie obniżkę kosztów własnych produkcji oraz zabezpieczyć rytmiczne i prawidłowe wykonanie planów produkcji przez przedsiębiorstwo.
 - c) kwartalno-roczy plan dla prototypowni winien zawierać tematy i terminy nowych uruchomień prototypów oraz terminy oddania prototypów do produkcji.
3. Kwartalno-roczy plany, o których mowa w ust. 2, których realizacja warunkuje uruchomienie i wypłacanie całości lub części funduszu premiowego pracowników zatrudnionych w poszczególnych działach lub wydziałach, zatwierdza dyrektor jednostki nadrzędnej.
 4. Kwota zasadniczego funduszu premiowego na premiowanie pracowników winna być ujęta w kwartalnych i miesięcznych planach funduszu plac przedsiębiorstwa (zakładu), a uruchomienie jej uzależnione jest od spełnienia warunków podanych w § 3 zarządzenia.
 5. Uruchomienie na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) pełnego lub częściowego funduszu premiowego na wypłatę premii za wykonanie zadań z zakresu postępu technicznego pracownikom zatrudnionym w wydziałach względnie na stanowiskach wymienionych w ust. 1 i 2 następuje na podstawie decyzji dyrektora jednostki nadrzędnej, podjętej w oparciu o analizę stopnia realizacji planu przez pracowników wymienionych służb, przy uwzględnieniu szczególnie ważnych, zastrzeżonych w planie tematów z zakresu opracowań konstrukcyjnych, technologicznych lub nowych uruchomień.

W przypadku nie wykonania zasadniczych zadań planu postępu technicznego — fundusz premii nie może być uruchomiony.

6. a) W ramach uruchomionej kwoty funduszu premiowego wysokość indywidualnej premii dla poszczególnych pracowników za realizację konkretnych tematów zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu), biorąc pod uwagę stopień zaawansowania prac, trudności oraz dodatkowe warunki określone przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu). Wysokość premii za wykonanie podstawowych tematów planu postępu technicznego winna być uprzednio podana zainteresowanym pracownikom do wiadomości,
- b) Po upływie okresu obrachunkowego, za który wypłaca się premie, kierownicy komórek organizacyjnych i wydziałów, potwierdzają dyrektorowi przedsiębiorstwa pisemnie dotrzymanie warunków uprawiających do premii.
— Wypłata pracownikom premii powinna być jawna i poparta odpowiednią motywacją.
- c) Premia może być nie przyznana w całości lub w części poszczególnym pracownikom na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeśli nie wykonali oni swoich określonych zadań odcinkowych, nawet

w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej przyznano fundusz premii. O powodach wstrzymania premii pracownicy powinni być powiadomieni na piśmie.

- d) Przy przyznawaniu premii dyrektor przedsiębiorstwa powinien brać pod uwagę przekroczenie limitów funduszu płac z uwzględnieniem przepisów o bankowej kontroli funduszu płac na poszczególnych odcinkach pracy i wstrzymywać lub zmniejszać premię pracowników odpowiedzialnych za te odcinki.
7. W przypadku niepełnego zrealizowania kwartalnego planu zadań dyrektor jednostki nadrzędnej może uruchomić tylko część funduszu premiowego.
Dyrektor jednostki nadrzędnej może przyznać z pozostałej kwoty planowanego funduszu premiowego dodatkową kwotę wyłącznie na premiowanie tych pracowników, którzy w pełni zrealizowali swoje zadania za dany okres i podjęli się oraz wykonali dodatkowe nie ujęte zadania w planie danego kwartału.
8. Jeśli opracowane rozwiązania konstrukcyjne lub technologiczne nie dały planowanych wyników w praktycznym ich zastosowaniu w produkcji, a pracownicy za terminowe ich wykonanie otrzymali premie, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) ma obowiązek nakazać tym pracownikom dokonanie niezbędnych poprawek lub zmian w ściśle określonym terminie z tym, że poprawki te muszą być wykonane dodatkowo niezależnie od normalnej tematyki zadań kwartalnych bez możliwości otrzymania z tego tytułu dodatkowych premii.
9. Dyrektor jednostki nadrzędnej może zezwolić na wypłacenie premii za trudne, wykonane, związane z ryzykiem zadania planowe jak i pozaplanowe, jeśli nie przyniosły one planowych wyników ekonomicznych ze względu na wynikię w toku realizacji trudności techniczne lub jeśli nie zostały wykonane w przewidzianym terminie.
10. Dyrektor jednostki nadrzędnej może nie uruchomić lub zmniejszyć wysokość funduszu premiowego na premiowanie tych pracowników, w danym okresie mimo, że bieżące zadania wynikające z planu postępu technicznego zostały w pełni zrealizowane, jeśli przedsiębiorstwo (zakład) nie uzyskało warunków dla utworzenia i uruchomienia zasadniczego funduszu premiowego z winy niedociągnięć w pracy służb konstrukcyjnych lub technologicznych.
11. Utworzenie funduszu premiowego i wypłacanie z tego funduszu premii pracownikom za realizację kwartalno-rocznych planów ujmujących zadania z dziedziny postępu technicznego, nie narusza zasad i trybu wypłacania nagród z funduszu postępu technicznego według ogólnie obowiązujących przepisów oraz premii z dodatkowego funduszu premiowego dla stanowisk kierowniczych uprawnionych do otrzymywania premii z tego tytułu.
12. Kontrolę nad prawidłowością wypłat premii poszczególnym pracownikom w zależności od stopnia realizacji planów postępu technicznego sprawuje dyrektor zjednoczenia (jednostki nadrzędnej).

REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH

Zjednoczenie Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych przesyła niżej Ramowe Zasady premiowania pracowników fizycznych, zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym w przedsiębiorstwach pracujących na normach technicznie uzasadnionych do wiadomości i wykonania.

Ramowe zasady premiowania mają na celu ujednoczenie systemu premiowania pracowników dniówkowo-premiowych w przedsiębiorstwach, które przeszły na normy technicznie uzasadnione.

R A M O W E Z A S A D Y

premiowania pracowników fizycznych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym w przedsiębiorstwach pracujących na normach technicznie uzasadnionych

Na podstawie § 4 Zarządzenia Nr 217 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14. VII. 1962 roku w sprawie reformy norm i płac w zakładach obróbki metali przemysłu lekkiego, ustala się niniejszym ramowe zasady premiowania pracowników fizycznych, objętych dniówkowo-premiowym systemem płac.

§ 1

Na premie dla pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym tworzy się w ramach funduszu płac Waszego przedsiębiorstwa, fundusz premiowy w wysokości% płac podstawowych tych pracowników, zgodnie z ustaleniem Resortowej Komisji Norm zawartym w protokole z dnia w sprawie przejścia na stosowanie norm technicznie uzasadnionych.

§ 2

Wysokość procentową funduszu premiowego, o którym mowa w § 1 dzieli się na poszczególne fundusze premiowe wg grup zawodów i stanowisk występujących w przedsiębiorstwie, z których otrzymują premię poszczególni pracownicy fizyczni.

§ 3

Pracownicy pracujący w systemie dniówkowo-premiowym otrzymują pełną premię miesięczną pod warunkiem wykonania indywidualnych zadań planowych ilościowych, wartościowych, względnie innych wynikających z planu oddziału (grupy), a w razie braku zadań planowych, za należyte i terminowe wywiązywanie się z powierzonych obowiązków.

§ 4

Wysokość premii dla zawodów, lub stanowisk występujących w grupach bądź oddziałach w przedsiębiorstwach branży części zamiennych, oraz dopuszczalny górny pułap premii indywidualnych dla pracowników za dodatkowe pozaplanowe osiągnięcia określa Ramowa Tabela Wskaźników zawarta w zał. Nr 1 do niniejszych zasad.

§ 5

W przypadku nie wykonania zadań planowych w miesiącu przez grupę (oddział) z winy pracowników, dyrektor przedsiębiorstwa może pozostałą część lub całość funduszu premiowego rozdzielić na inne grupy względnie oddziały, które przekroczyły swoje zadania planowe.

§ 6

Na podstawie niniejszych Ramowych Zasad przedsiębiorstwa opracują szczegółowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez dyrektora zakładu w uzgodnieniu z radą robotniczą i radą zakładową.

Szczegółowy Regulamin premiowania winien zawierać:

1. Podstawowe warunki uprawniające pracowników do otrzymania pełnej premii indywidualnej miesięcznej,
2. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych grup zawodów i stanowisk w myśl § 2 niniejszych zasad,
3. Wysokość premii dla zawodów lub stanowisk występujących w przedsiębiorstwie, oraz górny pułap premii indywidualnych w myśl zał. Nr 1 do niniejszych zasad,
4. Procentową wysokość potrąceń premii indywidualnej za nienależyte wypełnienie nałożonych zadań produkcyjnych w miesiącu względnie inne uchybienia powstałe z winy pracowników.

§ 7

Wypłata pełnej premii miesięcznej następuje po spełnieniu warunków przewidzianych w szczegółowym regulaminie premiowania na podstawie pisemnego wniosku wystawionego przez kierownika oddziału (grupy) zaakceptowanego przez dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 8

Dyrektor przedsiębiorstwa w uzasadnionych przypadkach może pozbawić premii pracownika, podając mu powód wraz z uzasadnieniem na piśmie.

§ 9

Premie wylicza się od podstawowej stawki, wynikającej z osobistego zaszerzgowania.

§ 10

Tracą moc obowiązującą postanowienia zawarte w Zał. Nr 2 do Protokołu z dnia 14.VI.1958 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników fizycznych, zatrudnionych w zakładach obórbki metalu przemysłu lekkiego.

§ 11

Zasady niniejsze obowiązują z dniem podpisania.

Załącznik Nr 1
do Ramowych Zasad premiowania
pracowników dniówkowo-premiowych

Ramowe wskaźniki premiowe pracowników fizycznych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym w przedsiębiorstwach pracujących na normach technicznie uzasadnionych

Lp.	Grupa zawodów	Ramowa premia grupy	Górny pułap premii indywidualnej
		wskaźnik premii %	
1.	Tokarze remontowi	20—30	40
2.	Ślusarze remontowi	20—30	40
3.	Smarownicy, konserwat.	15—25	35
4.	Elektrycy	15—25	35
5.	Palacze	10—20	30
6.	Kowale, spawacze, hartownicy	20—30	40
7.	Tokarze narzędziowi	20—35	45
8.	Frezarzy narzędziowi	20—35	45
9.	Szlifierze narzędziowi	20—35	45
10.	Ślusarze narzędziowi	20—35	45
11.	Robotnicy wypożyczalni	10—20	30
12.	Robotnicy rozdzielni	10—25	30
13.	Robotnicy magazynowi	10—20	30
14.	Robotnicy transportu	10—20	30
15.	Ustawiacze	20—30	45
16.	Sprzątacze	10—15	20

Lp.	Grupa zawodów	Ramowa premia grupy	Górny pu- łap premii indywid.
		wskaźnik premii %	
17.	Ślusarze, monterzy, prost.	20—35	45
18.	Formierze	20—30	40
19.	Rdzeniarze	15—30	40
20.	Oczyszczacze	15—25	35
21.	Wytapiacze	20—30	40
22.	Pomoc odlewni	15—30	40
23.	Modelarze	20—35	45
24.	Stolarze	15—30	40
25.	Malowacze	15—30	40
26.	Brakarze	10—20	30
27.	Galwanizerzy	20—30	40
28.	Polernicy	20—30	40
29.	Inni — pomocniczy	10—20	30

PROTOKÓŁ DODATKOWY NR 79
z dnia 10 lutego 1967 r.

do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 1 grudnia 1957 r., w sprawie podwyższenia stawek płac robotników w niższych kategoriach zaseregowania, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego wchodzących w skład resortu przemysłu lekkiego.

W związku z uchwałą nr 328 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r., w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Zbiorowego Układu Pracy i Płac dla Przemysłu Lekkiego — Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — ustalają, co następuje:

§ 1

W przedsiębiorstwach wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego stosujących tabele płac według załącznika nr 3a do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, wprowadza się następujące zmiany:

1. Podwyższa się stawki płac w kategoriach od I IV tabeli płac dla robotników dniówkowych i dniówkowo-premialnych w sposób następujący:

Kategoria zaszeregowania	Dotychczasowa stawka zł/godz		Nowa stawka zł/godz	
	minim.	maksym.	minim.	maksym.
I	3,20	3,40	4,40	4,60
II	3,40	4,20	4,60	4,90
III	4,20	5,00	4,90	5,40
IV	5,00	5,90	5,40	5,90

2. Podwyższa się stawki płac w kategoriach I i II tabeli płac robotników wynagradzanych według systemu akordowego w sposób następujący:

Kategoria zaszeregowania	Dotychczasowa stawka zł/godz (tabela II etapu)		Nowa stawka zł/godz	
	minim.	maksym.	minim.	maksym.
I	3,80	4,20	4,60	4,80
II	4,20	5,50	4,80	5,50

§ 2

1. Postanowienia niniejszego protokołu dodatkowego nie dotyczą pracowników odbywających naukę zawodu w zakładach pracy oraz pracowników młodocianych w okresie przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.
2. Do pracowników wymienionych w ust. 1 stosuje się dotychczas obowiązujące siatki płac.

§ 3

Pracownicy objęci postanowieniami niniejszego protokołu dodatkowego tracą prawo do:

- 1) dodatku, o którym mowa w § 2, ust. 1 uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r., w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski nr 25, poz. 124).
- 2) dodatku, o którym mowa w uchwale nr 31 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r., w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 4

Postanowienia niniejszego protokołu wprowadza się w życie na zasadach i w terminach określonych w zarządzeniu nr 20/67 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 10 lutego 1967 r., wydanym w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

ZARZĄDZENIE NR 20/67

Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 10 lutego 1967 r.

w sprawie podwyższenia stawek płac dla robotników w niższych kategoriach zaszeregowania, zatrudnionych w przedsiębiorstwach wyrobów metalowych przemysłu lekkiego.

Stosownie do postanowień § 3 uchwały nr 228/66 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r., w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac — zarządzam, co następuje:

§ 1

W przedsiębiorstwach wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego, w których zastosowano technicznie uzasadnione normy pracy i stawki płac II-go etapu według zasad Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, wprowadza się zmiany niektórych stawek płac.

Zmienione stawki płac zawiera protokół nr 79 z dnia 10 lutego 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego.

§ 2

1. Zmienione stawki płac, o których mowa w § 1, mogą być stosowane tylko w tych przedsiębiorstwach, w których skutki finansowe wynikające z dokonanych podwyżek płac znajdują pełne pokrycie w planowanym na rok 1967 funduszu płac.
2. Wprowadzenie zmienionych stawek płac nie może stanowić również podstawy do zwiększenia funduszu płac z tego tytułu w latach następnych.

§ 3

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

PROTOKÓŁ DODATKOWY NR 80 z dnia 4 marca 1967 r.

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego z dnia 1 grudnia 1958 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego wchodzących w skład resortu przemysłu lekkiego.

W związku z uchwałą Nr 280 Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1966 r. w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagradzania w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego

i elektrotechnicznego oraz na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 Zbiorowego Układu Pracy — Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego ustalają, co następuje:

§ 1

W przedsiębiorstwach wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego stosujących zasady wynagradzania wg Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego wprowadza się następujące zmiany:

1. W stosunku do robotników zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej dyrektor przedsiębiorstwa może zastosować stawki tabeli płac obowiązującej w odniesieniu do robotników wynagradzanych wg akordowego systemu płac, o ile jest to uzasadnione koniecznością ustalenia prawidłowych proporcji płac między robotnikami kontroli technicznej a robotnikami produkcyjnymi, których wykonana produkcja jest przez robotników kontroli technicznej odbierana oraz specyfiką produkcji wymagającą odpowiednio wysokich kwalifikacji dla należytej kontroli jej jakości.
2. a) Przy zaszerogowaniu pracowników fizycznych kontroli technicznej (brakarzy) do odpowiedniej kategorii płac obowiązują oprócz kryteriów określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym w zakresie znajomości i wykonywanych czynności następujące warunki w zakresie wykształcenia i stażu pracy:

Kategoria zaszerogowania osobistego brakarza	Wykształcenie	Staż pracy
III	podstawowe	1 rok w przemyśle
IV	a) podstawowe b) 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa c) 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa	a) 3 lata w przemyśle b) 2 lata w przemyśle c) 1 rok w przemyśle
V	a) 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa b) 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa	a) 3 lata w przemyśle b) 2 lata w przemyśle
VI	a) 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa b) 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa	a) 6 lat w przemyśle b) 4 lata w przemyśle

Kategoria zaszeregowania osobistego brakarza	Wykształcenie	Staż pracy
VII	a) 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa b) 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa c) średnie techniczne	a) 7 lat w przemyśle b) 6 lat w przemyśle c) 4 lata w przemyśle
VIII	a) 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa b) 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa c) średnie techniczne	a) 9 lat w przemyśle b) 8 lat w przemyśle c) 4 lata w przemyśle
IX	a) 2-letnia zasadnicza szkoła zawodowa b) 3-letnia zasadnicza szkoła zawodowa c) średnie techniczne	a) 11 lat w przemyśle b) 10 lat w przemyśle c) 6 lat w przemyśle

- b) Posiadanie tytułu mistrza w określonym zawodzie oraz tytułu robotnika wykwalifikowanego, uzyskanych w trybie uchwały Nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. zastępuje ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej.
- c) W stosunku do pracowników zatrudnionych w kontroli technicznej w dniu wejścia w życie niniejszych zasad, ukończenie zasadniczej szkoły zawodowej może być zastąpione:
- posiadaniem tytułu mistrza, uzyskanego przed wejściem w życie uchwały Nr 367/59 Rady Ministrów lub czeladnika,
 - w wyjątkowych przypadkach — posiadaniem długoletniej praktyki w zawodzie i pracy w kontroli technicznej, niemniej jednak od ilości lat pracy wymaganej dla poszczególnych kategorii ujętej w pozycji „a”, powiększonej o dalsze dwa lata.

Decyzję w tych sprawach podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 2

1. Tabela płac dla niektórych stanowisk inżynierjno-technicznych w przedsiębiorstwach przemysłowych, które po zrealizowaniu planu usprawnień organizacyjno-technicznych I etapu reformy norm pracy i płac, przystąpiły do realizacji II etapu nad usprawnieniem organizacji, tech-

niki i technologii produkcji — ulega uzupełnieniu w rubryce „stanowisko pracy” w sposób następujący:

- przy stanowisku pracy: Gł. Konstruktor, Gł. Technolog lub metalurg — dodaje się stanowisko: Kierownik Działu Kontroli Technicznej,
 - przy stanowisku pracy: Kierownik Działu Technicznego — dodaje się stanowiska: kierownik izby pomiarów, kierownik wydziału kontroli technicznej,
 - przy stanowisku pracy: Kierownik sekcji w dziale technicznym, st. konstruktor, st. technolog, st. technik normowania — dodaje się stanowiska: kierownik sekcji kontroli technicznej, kierownik laboratorium wydziałowego, kierownik stacji prób, st. kontroler,
 - przy stanowisku pracy: konstruktor, technolog, technik normowania — dodaje się stanowisko: kontroler,
 - przy stanowisku pracy: młodszy konstruktor, młodszy technolog — dodaje się stanowisko: młodszy kontroler.
2. Ustala się następujące wymagania kwalifikacyjne dla pracowników inżyniersko-technicznych zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej:

Lp.	Stanowisko w kontroli technicznej	Równorzędne stanowisko w zapleczu technicznym i dozorcze produkcyjnym	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Kierownik Działu Kontroli Technicznej	Gł. Konstruktor Gł. Technolog	1) Wyższe wykształcenie techn. i 5 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym 2) W zakładach kt. III, IV i V — średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki na stanowisku technicznym, w tym co najmniej 4 lata w kontroli technicznej
2.	Z-ca kierownika DKT	Z-ca Gł. Konstruktora	1) Wyższe wykształcenie techn. i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym

Lp.	Stanowisko w kontroli technicznej	Równorzędne stanowisko w zapleczu technicznym i dozorze produkcyjnym	Wymagania kwalifikacyjne
			2) W zakładach kat. III, IV i V — średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki na stanowisku technicznym w tym co najmniej 3 lata w kontroli technicznej
3.	Kierownik Zakładowego Laboratorium DKT Kierownik Izby Pomiarów Kierownik Wydziałowej KT	Kierownik Działu Technicznego	1) Wyższe wykształcenie techn. 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym 2) W zakładach III, IV i V kategorii średnie wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki na stanowisku technicznym, w tym 3 lata w KT
4.	Kierownik Sekcji Kontroli Kierownik Wydz. Lab. DKT Kierownik Stacji Prób St. kontroler	St. Konstruktor St. Technolog	1) Wyższe wykształcenie techn. i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym 2) Średnie wykształcenie techn. i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym, w tym 1 rok kontroli technicznej
5.	Kontroler	Konstruktor Technolog	1) Wyższe wykształcenie techn. i 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym 2) Średnie wykształcenie i 4 lata praktyki na stanowisku technicznym
6.	Młodszy kontroler	Młodszy konstruktor Młodszy Technolog	Średnie wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej

3. Jako dodatkowy wymóg dla wszystkich stanowisk pracowników inżyniersko-technicznych kontroli technicznej ustala się ukończenie specjalistycznego przeszkolenia według ustalonego programu.
4. W stosunku do pracowników inżyniersko-technicznych kontroli technicznej, zajmujących w dniu wejścia w życie niniejszego protokołu dodatkowe stanowiska wymienione w poz. 1—3, a nie spełniających określonych wymagań, zgodę na dalsze zajmowanie tych stanowisk podejmuje dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa.

Analogiczne decyzje w stosunku do pracowników wymienionych w poz. 4—6 podejmują dyrektorzy przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 3

Postanowienia niniejszego protokołu dodatkowego wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1967 r.

ZARZĄDZENIE NR 33/67

Ministra Przemysłu Lekkiego

z dnia 4 marca 1967 r.

w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagradzania w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego.

Na podstawie § 4 uchwały nr 280/66 Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1966 r., w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagradzania w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac zarządzam, co następuje:

§ 1

Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń do:

- 1) realizowania w przedsiębiorstwach wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego — przedsięwzięć w zakresie polepszenia warunków organizacyjno-technicznych, mających na celu poprawę jakości produkcji;
- 2) zabezpieczenia prawidłowej polityki kadrowej w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw i zjednoczeń oraz stworzenia pracownikom tych komórek należytych warunków pracy, zapewniających poprawę jakości produkcji.

§ 2

Uzupełnia się taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych w kontroli technicznej — wymogami w zakresie wykształcenia i stażu pracy, według ustaleń zawartych w protokole Nr 80 z dnia 4 marca 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego.

§ 3

Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw do podniesienia poziomu płac pracownikom kontroli technicznej, spełniającym warunki określone taryfikatorem kwalifikacyjnym (§ 2), według następujących zasad:

1. Zarobki pracowników fizycznych kontroli technicznej — powinny być zbliżone do poziomu zarobków robotników produkcyjnych o analogicznych lub podobnych kwalifikacjach.
2. Zarobki pracowników inżynierjno-technicznych kontroli technicznej — powinny być zbliżone do poziomu płac pracowników na równorzędnych stanowiskach w zapleczu technicznym i dozorze produkcji.

§ 4

1. Podwyżka płac pracowników fizycznych kontroli technicznej, wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac, powinna być dokonana przede wszystkim poprzez podwyżkę płac godzinowych w ramach widełkowej tabeli godzinowych stawek płac, względnie poprzez podwyższenie funduszu premiowego (maksymalnie do 30% płac podstawowych).
2. Wysokość procentowa funduszu premiowego pracowników fizycznych KT — powinna być ustalona na poziomie zbliżonym do wysokości procentowej funduszu premiowego robotników produkcyjnych.
3. Wysokość procentowa funduszu premiowego pracowników inżynierjno-technicznych KT — powinna być ustalona na poziomie zbliżonym do wysokości procentowej funduszu premiowego pracowników inżynierjno-technicznych w komórkach objętych III częścią funduszu premiowego („ruch”).
4. W wyjątkowych przypadkach, dla robotników zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej można zastosować godzinowe stawki akordowej tabeli płac (załącznik Nr 2a do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego tzw. II etap).
Zaszeregowanie do akordowej tabeli płac musi być uzasadnione koniecznością ustalenia prawidłowych proporcji płac między robotnikami kontroli technicznej a robotnikami produkcyjnymi (których wyroby sprawdzają) oraz specyfiką produkcji, wymagającą odpowiednio wysokich kwalifikacji dla dokonywania należytej kontroli jej jakości.
5. Warunkiem podwyższenia wynagrodzenia pracownikom fizycznym i inżynierjno-technicznym kontroli technicznej jest posiadanie wymaga-

nych kwalifikacji teoretycznych i praktycznych, określonych taryfikatorem kwalifikacyjnym, zawartym w protokole Nr 80 z dnia 4 marca 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Włókienniczego.

Wypłata premii dla pracowników kontroli technicznej powinna być uzależniona wyłącznie od wykonania zadań własnych, związanych z terminową i należytą kontrolą jakości produkcji, wyrażającą się brakiem reklamacji wewnętrznych i zewnętrznych.

W zasadach premiowania tych pracowników nie należy stosować warunków w zakresie realizacji zadań produkcyjnych i ekonomicznych, ustalonych dla całego przedsiębiorstwa.

§ 5

1. Na realizację postanowień niniejszego zarządzenia przeznaczona jest kwota 830 tys. zł w skali rocznej zwiększającą osobowy fundusz płac przedsiębiorstw.
Szczegółowy podział tej kwoty na branżę z przeznaczeniem dla pracowników fizycznych i inżynieryjno-technicznych KT, podany jest w załączniku do zarządzenia.
2. Przyznana kwota dolimitowania osobowego funduszu płac jest przeznaczona wyłącznie na pokrycie skutków finansowych w zakładach wyrobów metalowych.

§ 6

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

W Y C I A G

z Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu metalowego w sprawie wynagradzania portierów i dozorców

1. Portierzy i dozorczy otrzymują wynagrodzenie wg stawek przewidzianych w obowiązującej w danym przedsiębiorstwie — tabeli płac i taryfikatorze kwalifikacyjnym.
2. Czas pracy portierów i dozorców wynosi 46 godzin tygodniowo (8 godzin dziennie, a w sobotę 6 godzin).
3. Na wniosek portierów i dozorców może być stosowany harmonogram: 12 godzin pracy — 24 godziny wolne. Przy tym harmonogramie czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie, łącznie z pracą w niedziele.

4. Przy ustalaniu należności za pracę nadliczbową dozorców i portierów zatrudnionych w harmonogramie 12 godzin pracy — 24 godziny wolne — stosuje się zasady określone w III części ust. 2 pkt c, d, e niniejszego załącznika (podane poniżej):

c) Przy pracy wg harmonogramu 12 godzin pracy — 24 godziny wolne — za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę przekraczającą czas pracy, wynikający z normalnego rozkładu zajęć i wynoszącą ponad 46 godzin tygodniowo.

d) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ramach harmonogramu oraz za pracę w niedzielę lub święto ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe wg art. 22, 23 i 24 Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, z tym, że za pierwszą i drugą godzinę pracy ponad 46 godzin pracy w tygodniu przysługuje wynagrodzenie z 50% dodatkiem za pracę nadliczbową.

Za trzecią i każdą następną godzinę pracy, ponad 46 godzin pracy w tygodniu, a także za pierwszą i drugą godzinę pracy nadliczbowej, jeżeli przypadają one w nocy lub w niedzielę wzgl. święto — przysługuje wynagrodzenie z 100% dodatkiem za pracę nadliczbową.

e) Za pracę w godzinach nadliczbowych poza ustalonym harmonogramem stosuje się zasady określone w ust. 2 pkt d część III niniejszego załącznika.

TARYFIKATORY KWALIFIKACYJNE
robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach metalowych
i wytwórniach części zamiennych

(Odrębne wydanie Przemysłu Metalowego — drukiem)

ZASADY WYNAGRADZANIA MISTRZÓW

PROTOKÓŁ NR 10a/67

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego podpisany w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce w sprawie wynagradzania mistrzów branży art. techniczno-galanteryjnej, części zamiennych i uszczelnarsko-azbestowej.

(patrz tekst Część I pkt 3.1.)

ZARZĄDZENIE NR 36/67

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Art. Technicznych i Galanteryjnych z dnia 17 sierpnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Art. Technicznych i Galanteryjnych.

(patrz tekst w Części I pkt 3.2)

PROTOKÓŁ NR 56

podpisany dnia 27 czerwca 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego.

(patrz tekst w Części I pkt 4.7)

UCHWAŁA NR 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych

(patrz jedn. tekst M.P. nr 21/67 z dn. 13 IV 67)

INSTRUKCJA

Ministerstwa Przemysłu Lekkiego

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego.

(patrz tekst w Części I pkt 4.11)

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w Zakładach obróbki metali (Części Zamiennych) podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego określone w § 6 Protokołu z dnia 14 czerwca 1958 r. zostały uchylone Protokołem Nr 24 z dnia 29 września 1960 r. (§ 9). Na miejsce zasad określonych w Protokole Nr 24 z dnia 29 września 1960 r. (§ 7) wprowadzone zostały obowiązujące zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych resortu przemysłu lekkiego które precyzują:

PROTOKÓŁ NR 15/67

podpisany w dniu 24 czerwca 1967 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce,

(patrz tekst w Części I pkt 4.1)

PROTOKÓŁ NR 15a/69

podpisany w dniu 18 marca 1969 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce, stanowi uzupełnienie Protokołu Nr 15/67

(patrz tekst w Części I pkt 4.2)

Pismo MPL Departament Zatrudnienia i Płac znak: ZP2-121-00-346/69 z dnia 15 kwietnia 1969 r. w sprawie stanowiska Gł. ekonomisty.

(patrz tekst w Części I pkt 4.3)

ZARZĄDZENIE NR 16

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 stycznia 1964 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania niektórych grup robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych w Zakładach Wyrobów Metalowych Przemysłu Lekkiego.

(patrz tekst w Części II pkt 2.6)

PROTOKÓŁ NR 80

z dnia 4 marca 1967 r. ZUP w sprawie zmian w zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego wchodzących w skład resortu przemysłu lekkiego.

(patrz tekst w Części II pkt 2.10)

WYJAŚNIENIE DO PROTOKOŁU NR 80

z dnia 4 marca 1967 r.

W związku z protokołem nr 80 z dnia 4 marca 1967 r. przesłanym przy piśmie naszym znak: EZ-025-6-67 z dnia 29 marca 1967 r. Zjednoczenie Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych wyjaśnia, że podane tam w wymogach kwalifikacyjnych kategorie przedsiębiorstw III, IV i V należy w naszym przemyśle rozumieć jako kategorie I, II i III.

ZARZĄDZENIE NR 33

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 marca 1967 r. w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagradzania w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego.

(patrz tekst w Części II pkt 2.11)

PROTOKÓŁ NR 56

podpisany dnia 27 czerwca 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego.

(patrz tekst w Części II pkt 4.7)

UCHWAŁA NR 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

(patrz jednol. tekst M.P. nr 21/67 z dn. 13 IV 67)

ZARZĄDZENIE NR 14/68

MPL z dnia 12 lutego 1968 r. dotyczące zmiany Zarządzenia Nr 15 MPL z dnia 6 lutego 1967 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych.

(patrz tekst w Części I pkt 4.9)

PISMO OKÓLNE NR 34

MPL z dnia 25 marca 1968 r. w sprawie sposobu rozliczania zadań w zakresie rytmiki produkcji.

(patrz tekst w Części I pkt 4.10)

INSTRUKCJA

Ministerstwa Przemysłu Lekkiego w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego, obowiązująca od dnia 1 kwietnia 1968 r.

(patrz tekst w Części I pkt 4.11)

**ZASADY
WYDAWANIA PRACOWNIKOM DEPUTATU WĘGLOWEGO
LUB
WYPŁACANIA EKWIWALENTU ZA DEPUTAT WĘGLOWY
ORAZ
EKWIWALENTU ZA PRANIE I NAPRAWĘ ODZIEŻY
ROBOCZEJ**

STATE
OF NEW YORK
IN SENATE
JANUARY 1, 1903
REPORT OF THE
COMMISSIONERS OF THE LAND OFFICE
IN RESPONSE TO A RESOLUTION
PASSED BY THE SENATE
MAY 1, 1898

ZARZĄDZENIE NR 80/63
Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 6 maja 1963 r.

w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy dla pracowników zatrudnionych w niektórych przedsiębiorstwach, zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych oraz Zjednoczeniu Przemysłu Lniarskiego.

W wykonaniu uchwały nr 106/63 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie norm i zasad wydawania deputatów węglowych, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządzam, co następuje:

§ 1

Dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze ustawowego czasu pracy tzw. będących na pełnym etacie w przedsiębiorstwach wymienionych w załączniku do niniejszego protokołu, którzy dotychczas w zamian deputatu węglowego otrzymywali ekwiwalent pieniężny za ten deputat zwiększa się z dniem 1 kwietnia 1963 r. ekwiwalent pieniężny:

- | | |
|--|----------------------|
| — dla pracowników utrzymujących rodzinę z 53 zł miesięcznie na | — 106 zł miesięcznie |
| — dla pracowników samotnych z 21 zł miesięcznie na | — 42 zł miesięcznie |

§ 2

Za pracowników utrzymujących rodzinę w zakresie uprawnień do otrzymywania ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy uważa się:

- a) pracowników żonatyh,
- b) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów, lub których mężowie nie otrzymują z tytułu umowy o pracę ekwiwalentu pieniężnego,
- c) pracowników niezonatyh, lub pracownice niezamężne, wdowy i wdowców, którzy posiadają dzieci (również pozamałżeńskie lub przybrane), utrzymujących niezdolnych do pracy dziadków i rodziców lub rodzeństwo i mieszkających razem z nimi.

§ 3

Pracownikom korzystającym ze zwolnień lekarskich z powodu choroby macierzyństwa itp. przysługuje ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy do czasu rozwiązania umowy o pracę.

§ 4

1. Pracownicy nowozatrudnieni od dnia podpisania niniejszego zarządzenia nabywają prawo do ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy po roku pracy za kwartał, w którym upływa rok od podjęcia pracy.
2. Pracownicy, którzy zgodnie z obowiązującymi przepisami zachowują ciągłość pracy dla celów wymiaru urlopu wypoczynkowego nabywają prawo do pobierania ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy z dniem podjęcia zatrudnienia, jeżeli w poprzednim miejscu pracy nabyli już uprawnienia do otrzymywania ekwiwalentu pieniężnego.
3. Jeżeli pracownik w poprzednim zakładzie pracy nie nabył jeszcze prawa do ekwiwalentu pieniężnego zgodnie z postanowieniem ust. 1 to nabywa prawo do tego ekwiwalentu dopiero po przepracowaniu w nowym zakładzie pracy 1 roku.
4. Pracownicy, którzy przeszli do nowego zakładu pracy na wniosek tego zakładu w wyniku porozumienia nowego zakładu pracy z poprzednim (tzw. przeniesienie) nabywają w nowym zakładzie pracy prawo do ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy — z dniem podjęcia zatrudnienia w nowym zakładzie pracy.

§ 5

Pracownicy obowiązani są do przedkładania w zakładzie pracy deklaracji wg obowiązującego wzoru, poświadczonej w przewidzianym trybie. Deklaracja ta stanowi podstawę do określenia uprawnień pracownika do pobierania ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy.

Deklarację należy składać raz w roku, a ponadto w każdym przypadku zmiany stanu faktycznego, mającego wpływ na wysokość ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy.

§ 6

Ekwiwalent pieniężny należy wliczać do podstawy wymiaru podatku od wynagrodzeń.

§ 7

Tracą moc dotychczas obowiązujące postanowienia w zakresie uregulowanym w niniejszym zarządzeniu.

§ 8

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1963 r. z tym, że przepisy § 4 obowiązują z dniem podpisania niniejszego zarządzenia.

WYKAZ ZAKŁADÓW

**zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych
i Galanteryjnych oraz w Zjednoczeniu Przemysłu Lniarskiego**

Lp.	Nazwa Zakładu	Siedziba
I. 1.	Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Baworowo”	Baworowo k/Leśnej pow. Lubań Śląski
2.	Fabryka Części do Krosien i Odlewnia Metali „Beskid”	Kamienica 165 pow. Bielsko-Biała
3.	Fabryka Wrzecion i Urządzeń Włókienniczych „Jodłownik”	Jodłownik k/Bielska pow. Dzierżoniów
4.	Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Kalimet”	Kalisz, ul. Częstochowska 25
5.	Fabryka Części do Maszyn Szyjących i Odlewnia Staliwa „Famas”	Łódź, ul. Jaracza 70
6.	Fabryka Części Zamiennych dla Przemysłu Włókienniczego „Farema”	Łódź, ul. Armii Czerwonej 25
7.	Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych „Ce-Za-Met”	Łódź, ul. Żeligowskiego 8/10
8.	Fabryka Części do Maszyn Dzielwarskich „Famad”	Łódź, ul. Wólczajska 19
9.	Fabryka Części i Urządzeń do Maszyn Roszarniczych „Noteć”	Pakość, ul. Inowrocławska 12, pow. Inowrocław
10.	Fabryka Wrzecion i Obrządek Przędzalniczych „Służew”	Warszawa, Al. Wileńska 16
11.	Fabryka Części do Maszyn Lniarskich i odlewnia Metali „Famalen”	Swiebodzice, ul. Strzegomska 19 pow. Swidnica
12.	Fabryka Części do Maszyn Włókienniczych i Odlewnia Metali „Bzura”	Zgierz, ul. Dąbrowskiego 15/17
II. 1.	Nowosolskie Zakłady Remontu Maszyn Przemysłu Włókien Łykowych	Nowa Sól, ul. Topolowa 17

PROTOKÓŁ NR 49

z dnia 2 maja 1963 r. w sprawie deputatu węglowego, względnie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy.

(dotyczy F-ki „Fid” w Łodzi)
(patrz tekst w Części I pkt 5.2)

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

Znak ZP2 120 11-231/ 69 z dnia 17 kwietnia 1969 r.

w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej

W związku z pismem Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 maja 1967 r. znak ZP3-023-43-67 w sprawie jak wyżej Departament Zatrudnienia i Płac wyjaśnia, że dotyczy ono podwyżki ekwiwalentu pieniężnego za pranie i konserwację odzieży roboczej w zakładach, w których stosunki pracy i płac są regulowane na podstawie przepisów Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego.

Natomiast, pismo to nie dotyczy n/Zakładów, gdzie stosunki pracy i płac regulują przepisy Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego, ponieważ w zakładach tych od wielu lat za pranie i naprawę odzieży roboczej obowiązuje stawka w wysokości 15 zł miesięcznie .

CZĘŚĆ III

**PRZEDSIĘBIORSTWA
ZAPLECZA
NAUKOWO-TECHNICZNEGO**

**CENTRALNE LABORATORIUM STOSOWANIA
I PRZETWÓRSTWA TWORZYW SZTUCZNYCH
I
BRANŻOWE LABORATORIUM ARTYKUŁÓW
TECHNICZNYCH**

PROTOKÓŁ NR 26

podpisany w dniu 3 czerwca 1968 r. pomiędzy Ministrem 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 z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

§ 1

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralnych oraz branżowych laboratoriach przemysłowych resortu przemysłu lekkiego, za wyjątkiem:

- a) radców prawnych,
- b) pracowników naukowo-badawczych,
- c) pracowników transportu samochodowego,
- d) pracowników korpusu technicznego ochrony ppoż.,
- e) pracowników zakładowych bibliotek związkowych,
- f) pracowników przyzakładowych placówek kulturalno-oświatowych,
- g) pracowników Centralnego Laboratorium Przemysłu Bawełnianego, których płace regulowane są odrębnymi przepisami.

§ 2

1. Protokół niniejszy obejmuje:

- wykaz stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego pracowników umysłowych laboratoriów (za wyjątkiem pracowników magazynów) — zał. nr 1,
- tabelę płac i zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach laboratoriów oraz ramowe zasady kwalifikowania magazynów — zał. nr 2 i 2a,
- wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych — zał. nr 3.

2. Zaszeregowania laboratorium do jednej z trzech kategorii płac określonych w załączniku nr 1, dokonuje Minister Przemysłu Lekkiego na wniosek dyrektora właściwego zjednoczenia.

§ 3

W uzasadnionych przypadkach dyrektor laboratorium za zgodą dyrektora właściwego zjednoczenia może zwolnić pracowników umysłowych

o których mowa w § 1 od wymagań kwalifikacyjnych określonych w załącznikach nr 1 i 2, jeżeli pracownik ten wykonywał dotychczas pracę odpowiadającą temu stanowisku oraz wyróżnia się zdolnościami i wynikami pracy. Dotyczy to wyłącznie pracowników o długoletnim stażu pracy, zatrudnionych przed wejściem w życie postanowień niniejszego protokołu.

§ 4

1. Pracownikom zajmującym kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu Uchwały Nr 394 R.M. z dnia 17 września 1959 r. przysługuje prawo do wynagrodzenia za prace poza normalnymi godzinami pracy (za wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach, gdy pracownik na polecenie zwierzchnika wykonywał pracę w niedziele i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy, wykonywał pracę nie należącą do jego czynności.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych zawiera załącznik nr 3 do niniejszego protokołu.

§ 5

Zasady premiowania pracowników umysłowych, o których mowa w § 1 określa protokół nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r., z późniejszymi zmianami.

§ 6

Utrzymuje się w mocy zasady wynagradzania i premiowania maszynistów w halach maszyn.

§ 7

Pracownicy fizyczni oraz mistrzowie zatrudnieni w centralnych i branżowych laboratoriach wynagradzani są wg zasad obowiązujących w danej branży.

§ 8

Traci moc obowiązującą załącznik nr 3a do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r.

§ 9

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1968 r.

TABELA

stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego pracowników umysłowych
zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach podległych resortowi przemysłu lekkiego

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie: W-wyższe Sr-średnie t-techn. e-ekonom. prawn.- prawnicze	Staż pracy		Kategorie płac			Uwagi
			Ogółem	w tym na stanowisku kierowniczym	I	II	III	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Dyrektor	W	10	5	3700—5000	3400—4600	3000—4200	
2.	Z-ca Dyrektora d/s — technologii	W-t	8	4				
	— techniki	W-t	8	4				
	— wzornictwa	W-t	8	4				
	— techn.-produk. (gł. inż.)	W-t	8	4				
	— ekonomicznych (gł. ekonomista)	W-e	8	4	3500—4500	3100—4200	2800—3900	
3.	Z-ca Dyrektora d/s administracyjnych	W-e, prawn.	8	4				
	Gł. Księgowy	W-e	8	4	2800—4100	2500—3800	2300—3500	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Gł. specjalista — technolog — konstruktor — kolorysta-plastyk — inni gł. specjaliści	W-t W-t W-t- -plast. W	7 7 7 7	— — — —	 2800—4000	 2500—3700	 2300—3400	Gł. konstruktor obowiązuje w ramach 7-letniej praktyki 3 lata praktyki związanej z konstrukcją maszyn i urządzeń
5.	Kier. zakładu produkcji doświadcz.	W-t	8	4	2800—4000	2500—3700	2300—3400	
6.	Kier. pracowni (laboratorium) Z-ca Kier. Zakładu Doświadczalnego	W-t, W-e W-t	6 6	4 4	 2300—3500	 2100—3200	 1800—3000	
7.	Kier. działu techn.- -produkcyjnego Kier. działu ekonomicznego Kier. ośrodka informacji techniczno- -ekonomicznej Z-ca gł. księgowego Asystent dyrektora	W-t Śr-t W-e Śr-e W-t, W-e Śr-t, Śr-e W-e Śr-e W Śr	6 10 6 10 6 10 6 10 6 10	3 6 3 6 3 6 3 6 — —	 2000—3400	 1900—3100	 1800—3000	

1	2	3	4	5	6	7	8	9					
8.	Kier. zespołu (sekcji) analityczno-badaw- czej	W-t, W-e Śr-t, Śr-e	4 8	— —	1800—3200	1700—3000	1000—2800	St. konstruk- tora obowiązują ją w ramach 4-letniej prak- tyki 2 lata praktyki zwią- zanej z kon- strukcją ma- szyn i urządzeń (w ramach 8- letniej prakty- ki 4 lata prak- tyki w zakresie konstrukcji ma- szyn i urządzeń)					
	Z-ca kierownika pra- cowni	W-t, W-e Śr-t, Śr-e	4 8	— —									
	Specjalista	W-t	4	—									
	— st. technolog	Śr-t	8	—									
	— st. konstruktor	W-t Śr-t	4 8	— —									
	— st. kolorysta-pla- styk	W-t, plast. Śr-t, plast.	4 8	— —									
	— st. manipulant	W-t Śr-t	4 8	— —									
	— inni specjaliści	W Śr	4 8	— —									
	9.	Z-ca kier. działu technicznego	W-t Śr-t	4 8					— —	1900—3100	1800—2800	1700—2600	
		Z-ca kier. działu ekonomicznego	W-e Śr-e	4 8					— —				
10.	St. rewident (samo- dzielny)	W-e	6	—	2000—3200	1900—2900	1800—2700	W ramach po- siadanego sta- żu co najmniej 3 lata pracy w rewizji — finan- sowej					
		Śr-e	10	—									

1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.	St. referent techniczny (st. inżynier)	W-t	3	—				
		Śr-t	6	—				
	St. referent ekonomiczny	W-e	3	—				
		Śr-e	6	—				
	St. asystent laboratorium	W-t	3	—				
		Śr-t	6	—				
	St. desenator	W-t	3	—				
		Śr-t	6	—				
	St. projektant-plastyk	W-t, W-plast.	3	—				
		Śr-t, Śr-plast.	6	—				
	St. dokumentalista-tłumacz	W	3	—				
	Technolog	W-t	3	—				
		Śr-t	6	—				
	Konstruktor	W-t	3	—				
		Śr-t	6	—				
	Manipulant	W-t	3	—				
		Śr-t	6	—				
Kolorysta-plastyk	W-t, W-plast.	3	—					
	Śr-t, Śr-plast.	6	—					
St. księgowy, st. ref. ekonom., rewident	W-e	3	—					
	Śr-e	6	—					
Psycholog	W	1	—					
Socjolog	W	1	—		1800—2800	1700—2600	1600—2500	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.	Kierownik sekcji za- robkowej	W-e Śr-e	2 4	— —				
	St. technik	W-t Śr-t	2 4	— —				
	St. planista	W-t, W-e Śr-t, Śr-e	2 4	— —				
	Asystent laborato- rium	W-t Śr-t	2 4	— —				
	Desenator	W-t Śr-t	2 4	— —				
	Projektant-plastyk	W-t Śr-t	2 4	— —				
	Inspektor BHP, szkolenia zawodowego itp.	W-t Śr-t	2 4	— —				
	Referent techniczny	W-t Śr-t	2 4	— —				
	Referent ekonomiczny	W-e Śr-e	2 4	— —				
	Mechanik precyzyjny	W-t Śr-t	2 4	— —				
	Księgowy-referent ekonomiczny	W-e Śr-e	2 4	— —				
	Kasjer	W-e Śr-e	2 4	— —		1200—2400	1200—2300	1200—2200
	13.	Kierownik działu administracyjnego	W	2	—			
			Śr	4	—			

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Kierownik działu kadr	W Śr	2 4	— —				
	Bibliotekarz-doku- mentalista	W Śr	2 4	— —	1500—2300	1400—2100	1300—2000	
14.	Technik	Śr	2	—				
	Planista	Śr	2	—				
	Rysownik wzorów technicznych	Śr	2	—				
	Księgowy	Śr	2	—	1100—1900	1100—1900	1100—1900	
15.	St. referent	Śr	2	—				
	St. rachmistrz	Śr	2	—				
	St. laborant	Śr	2	—				
	Dokumentalista- -informator	Śr	2	—	1000—1800	1000—1800	1000—1800	
16.	Archiwista	Śr	—	—				
	Chronometrażysta	Śr	—	—				
	Fakturzysty	Śr	—	—				
	Kartotekarz	Śr	—	—				
	Kierownik hali ma- szyn	Śr	—	—				
	Kreślarz	Śr	—	—				
	Laborant	Śr	—	—				
	Rachmistrz	Śr	—	—				
	Referent	Śr	—	—				
	Sekretarka	Śr	—	—	1000—1500	1000—1500	1000—1500	

1	2	3	4	5	6	7	8	9
17.	St. stenotypistka	Stenografowanie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu			1700—2100	1700—2100	1700—2100	
18.	St. maszynistka poza halą maszyn	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę			1400—1900	1400—1900	1400—1900	
19.	Maszynistka poza halą maszyn	Pisanie bezbłędne z szybkością 230 uderzeń na minutę			1000—1500	1000—1500	1000—1500	
	St. Stenotypistka	Stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu						
	Telefonistka	Obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości co najmniej 1 obcego języka						
20.	Telefonistka	Obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 25 numerów czynnych						

1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Mł. stenotypistka — po kursie Mł. maszynistka — po kursie — poza halą maszyn Obsługa radiowęzła				1000—1300	1000—1300	1000—1300	
21.	Telefonistka	Obsługa centrali telefonicznej posiadającej do 25 numerów czynnych						
	Pomocnik biurowy				900—1000	900—1000	900—1000	
22.	Maszynistka w hali maszyn				750	750	750	

Uwaga:

- 1) W centralnych i branżowych laboratoriach może być utworzone stanowisko Z-cy Dyrektora d/s naukowo-badawczych z tym, że na stanowisko to powinien być powołany pracownik naukowo-badawczy.
- 2) Przez wykształcenie W-t, W-e (Wyższe-techniczne, Wyższe-ekonomiczne), Śr-t, Śr-e (Średnie-techniczne, Średnie-ekonomiczne) względnie W (Wyższe), Śr (Średnie), uważa się wykształcenie o specjalności odpowiadającej kierunkowi wymaganemu na zajmowanym stanowisku.

TABELA PŁAC
pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach laboratorium

Lp.	Stanowisko	Kategoria laboratorium			Kwalifikacje i staż pracy
		I	II	III	
		Kategoria magazynu			
		I	II	III	
1	Kierownik magazynu	1800—2800	1700—2600	1600—2500	1. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat pracy zawodowej. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (*) i 4 lata pracy zawodowej.
2.	St. magazynier	1600—2500	1600—2500	—	1. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 6 lat pracy zawodowej. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (*) i 3 lata pracy zawodowej.
3.	Magazynier	1200—2200	1200—2200	1200—2200	1. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 4 lata pracy zawodowej. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, kurs specjalistyczny (*) i 2 lata pracy zawodowej.

Postanowienia uzupełniające:

1. Wynagrodzenie pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach laboratorium jest uzależnione od kategorii magazynu.
2. Ramowe kryteria kwalifikowania magazynów do poszczególnych grup zawiera załącznik nr 2a do protokołu nr 26 z dnia 3 czerwca 1968 r.
3. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w magazynach laboratorium przysługuje premia na zasadach określonych protokołem nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w wysokości przewidzianej dla pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w ruchu.
4. (*) Pod określeniem kurs specjalistyczny należy rozumieć, że „uprawnienia” w zakresie kursu specjalistycznego daje wyłącznie kurs gospodarki magazynowej PTE-Katowice, posiadający program zatwierdzony przez Radę Naukową, działającą z inicjatywy i w porozumieniu z Radą Gospodarki Materiałowej.

RAMOWE KRYTERIA

kwifikowania magazynów do poszczególnych kategorii plac

1. Podstawę do zaliczania magazynów do poszczególnych kategorii stanowi ilość punktów wyliczona zgodnie z ust. 2—4.
2. Magazyny, które w wyniku podsumowania punktów wg zasad ust. 3 uzyskują:
 - powyżej 80 punktów — zalicza się do kat. I
 - powyżej 50 do 80 punktów — zalicza się do kat. II
 - poniżej 50 punktów — zalicza się do kat. III
3. Punkty ustala się wg następujących zasad:
 - a) z tytułu obrotów rocznych:
 - przy obrotach pow. 60 mln zł 50 punktów,
 - przy obrotach pow. 30—60 mln zł 30 punktów
 - przy obrotach poniżej 30 mln zł 10 punktów.Jako „obrót” przyjmuje się:
 - w magazynach zaopatrzenia — sumę wartości przychodów i rozchodów bez zwrotów materiałowych nie wykorzystywanych w produkcji,
 - w magazynach zbytu — wartość rozchodu (sprzedaży) wyrobów,
 - b) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji (asortymentów) magazynowych wg stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:
 - przy powyżej 1500 pozycji — 40 punktów,
 - przy powyżej 1000—1500 pozycji — 30 punktów,
 - przy powyżej 500—1000 pozycji — 20 punktów,
 - przy poniżej 500 pozycji — 10 punktów
 - c) z tytułu odpowiedzialności materialnej:
 - indywidualnej — 20 punktów
 - zespołowej — 10 punktów
4. Za towary szkodliwe i niebezpieczne dyrektor może zwiększyć ogólną liczbę punktów o 10. Wykaz tych towarów ustali Zjednoczenie.
5. Zjednoczenie może opracować szczegółowe kryteria kwalifikowania magazynów.

WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH I SAMODZIELNYCH

1. Za kierownicze i samodzielne uważa się następujące stanowiska pracy:
 - 1) dyrektor,
 - 2) z-ca dyrektora. gł. ekonomista,

- 3) główny księgowy,
 - 4) główny inżynier d/s techniczno-produkcyjnych,
 - 5) główni specjaliści: technolog, konstruktor, mechanik i inni,
 - 6) kierownik zakładu, oddziału, wydziału, pracowni oraz ich zastępcy,
 - 7) kierownik działu oraz jego zastępca,
 - 8) z-ca gł. księgowego, asystent dyrektora,
 - 9) radca prawny, samodzielny referent prawny,
 - 10) kierownik sekcji,
 - 11) st. mistrz, mistrz,
 - 12) kierownik zespołu magazynów, kierownik magazynu, st. magazynier i magazynier.
 - 13) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej laboratorium jako samodzielne stanowiska pracy,
 - 14) pracownik, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo — po upływie trzech miesięcy zastępstwa,
 - 15) pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach wymienionych w punktach od 1 do 12 w okresie pełnienia tych obowiązków.
 - 16) pracownik, który w związku z rodzajem wykonywanej pracy przebywa przez znaczną część czasu poza zakładem pracy, w skutek czego czas jego pracy nie może być kontrolowany.
2. Postanowienia o nieotrzymywaniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy dotyczą mistrzów i magazynierów tylko w zakresie prac związanych z:
- przejęciem lub przekazywaniem zmiany roboczej,
 - przygotowaniem do otwarcia lub zamknięcia magazynu.
- Godziny nadliczbowe przepracowane przez tych pracowników z innego tytułu opłacane są według ogólnie obowiązujących przepisów o wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w ust. 1 poz. 4 do 17 przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni nie otrzymują innego wolnego dnia pracy.

ZARZĄDZENIE NR 72/68

Ministra Przemysłu Lekkiego

z dnia 5 czerwca 1968 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych centralnych i branżowych laboratoriów

W związku z podpisaniem protokołu Nr 26 z dnia 3 czerwca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników centralnych i branżowych laboratoriów, zwanych dalej laboratoriami — zarządzam, co następuje:

§ 1

Podwyższenie wynagrodzenia pracownikom umysłowym laboratoriów powinno następować sukcesywnie, w miarę wygospodarowania środków finansowych i nie może spowodować przekroczenia planowanego funduszu płac.

§ 2

1. Do pracowników naukowo-badawczych w laboratoriach przemysłowych mają zastosowanie przepisy określone w art. 39 ust. 2, 4 i 5 Ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. Nr 1, poz. 129).
2. Pracownicy naukowo-badawczych zatrudnieni w laboratoriach wynagradzani są w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 września 1961 r. w sprawie uposażenia pracowników instytutów naukowo-badawczych (Dz. U. Nr 43, poz. 226).

§ 3

Do czasu ukazania się odrębnych przepisów w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach, ośrodkach względnie pracowniach techniki obliczeniowej, należy pracowników tych komórek wynagradzać w oparciu o przepisy zawarte w protokole Nr 73 z dnia 8 lutego 1966 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych.

§ 4

Z dniem wejścia w życie niniejszego zarządzenia — pracownikom objętym protokołem nr 26/68 nie przysługuje:

- 1) dodatek pobierany w myśl § 2 ust. 1 uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25, poz. 124),
 - 2) dodatek określony w uchwale Nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących,
- z tym, że utrata prawa do tych dodatków może nastąpić tylko w przypadku podwyższenia uposażenia zasadniczego i nie może spowodować obniżki łącznego wynagrodzenia pracownika.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1968 roku.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

znak ZP2-128-00-269/69 z dn. 28. V. 1969

Dot. stanowiska kierownika zakładu w centralnych oraz branżowych laboratoriach

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego wyjaśnia, że kierowników zakładów w centralnych i branżowych laboratoriach należy pod względem płac traktować analogicznie jak kierowników zakładów produkcji doświadczalnej, tj. ustalić dla nich wynagrodzenie wg pozycji 5 tabeli stanowisk, kwalifikacji i uposażenia zasadniczego, stanowiącej załącznik nr 1 do protokołu nr 26 UZP z dnia 5 czerwca 1968 r.

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

znak ZP2-121-011-758/68 z dn. 14. IX. 1968

Dot. zaszeregowania laboratoriów do kategorii płac

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego zawiadamia, że Obywatel Minister wyraził zgodę na zaszeregowanie:

- Centralnego Laboratorium Stosowania i Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych — do kategorii I,
- Branżowego Laboratorium Przemysłu Artykułów Technicznych — do kategorii II,

wg tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do Protokołu nr 26 z dnia 3 czerwca 1968 r., w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach.

Jednocześnie Ministerstwo nadmienia, że ewentualne przeszeregowanie pracowników w związku z przyznaniem w/w kategorii, może być dokonane w ramach planowanego funduszu płac oraz z zachowaniem obowiązujących przepisów o terminach awansowania pracowników.

PROTOKÓŁ Nr 56

podpisany dnia 27 czerwca 1964 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego

(patrz tekst w Części I pkt. 4. 7.)

UCHWAŁA NR 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych

(patrz jednolity tekst M.P. nr 21/67 z dn. 13 IV 67)

INSTRUKCJA

Ministerstwa Przemysłu Lekkiego w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych Ministerstwu Przemysłu Lekkiego, obowiązująca od dnia I.IV.1968 r.

(patrz tekst w Części I pkt 4. 11)

PROTOKÓŁ NR 48

podpisany w dniu 29 kwietnia 1963 r. między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce, w sprawie zwiększenia ryczałtu opałowego.

(patrz tekst w Części I pkt. 5.1)

PISMO M. P. L.

z dnia 30 maja 1967 r. znak: ZP3-023-43-43-67 w sprawie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej

(patrz tekst w Części I pkt. 5.3)

PISMO MINISTERSTWA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

znak ZP2-128-00-626/69 z dn. 14. VII. 1969

Dot. zasad wynagradzania maszynistek w halach maszyn zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach podległych zjednoczeniom:

Przemysłu Wełnianego — Północ

Przemysłu Wełnianego — Południe

Przemysłu Lniarskiego
Przemysłu Tkanin Jedwabnych i Dekoracyjnych
Przemysłu Filcowego i Tkanin Technicznych
Przemysłu Dziewiarskiego i Pończoszniczego
Przemysłu Odzieżowego
Przemysłu Skórzanego
Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce wyjaśnia, że do maszynistek w halach maszyn zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach należy stosować przepisy płacowe analogiczne jak w przedsiębiorstwach przemysłowych, tj. stawkę zasadniczą wg rozpiętości od 950 do 1100 zł miesięcznie oraz premię wg przepisów dla maszynistek.

Jednocześnie Ministerstwo komunikuje, że norma obliczeniowa maszynistek uzależniona jest od pobieranego wynagrodzenia i wynosi 4,5 jednostek na 1 godzinę i 33,7 jednostek na 8 godzin pracy dla maszynistek pobierających 950 zł miesięcznie, a 5 jednostek na 1 godzinę i 37,5 jednostek na 8 godzin pracy dla maszynistek pobierających ponad 950 zł miesięcznie.

ZARZĄDZENIE NR 30/67

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Art. Techn. i Galanteryjnych z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac i zasad wynagradzania robotników

(patrz tekst w Części I pkt. 2.4)

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

robotników przemysłu lekkiego Cz. IX zawody — specjalności robotników przemysłu art. technicznych i galanteryjnych

(odrębne wydanie drukiem).

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

robotników przemysłu lekkiego Cz. X zawody wspólne

(odrębne wydanie drukiem).

CZĘŚĆ IV

**BRANŻOWY OŚRODEK ORGANIZACJI I NORMOWANIA
PRACY**

ZARZĄDZENIE Nr 14
PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 21 marca 1969 r.

**w sprawie zasad wynagradzania pracowników ośrodków organizacji
i normowania pracy**

Na podstawie § 14 ust. 1 uchwały Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (Monitor Polski Nr 54, poz. 235), w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych i Ministrem Finansów, zarządza się, co następuje:

§ 1

Postanowienia niniejszego zarządzenia mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych w ośrodkach organizacji i normowania pracy zawartych dalej „ośrodkami”, powołanych na podstawie uchwały Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy, działających zgodnie z wytycznymi Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w sprawie organizacji, zadań i zakresu działania ośrodków organizacji i normowania pracy.

§ 2

W sprawach nie unormowanych zarządzeniem do pracowników resortowych ośrodków stosuje się przepisy dotyczące pracowników ministerstwa, a do pracowników branżowych ośrodków — przepisy dotyczące pracowników zjednoczenia, przy którym działa ośrodek.

§ 3

Ustala się tabelę stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego pracowników ośrodków, stanowiącą załącznik Nr 1 oraz taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik Nr 2 do zarządzenia.

§ 4

Właściwi ministrowie, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płacy i w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych mogą tabelę, o której mowa w § 3, uzupełniać nowymi stanowiskami oraz określać dla tych stanowisk wymagane kwalifikacje i wysokości wynagrodzeń zasadniczych.

§ 5

1. Tabelę wynagrodzenia zasadniczego „A” należy stosować do branżowych ośrodków działających przy zjednoczeniach, w których stosowana jest tabela płac „A”. W pozostałych branżowych ośrodkach należy stosować tabelę wynagrodzeń „B”.
2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, wynikających z zakresu i złożoności pracy branżowych ośrodków, działających przy zjednoczeniach, w których obowiązuje inna niż „A” tabela płac, minister może, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, zakwalifikować taki ośrodek do tabeli wynagrodzeń „A”.

§ 6

1. Właściwy minister może przyznać dyrektorom poszczególnych zjednoczeń praw do podwyższenia, w szczególnie uzasadnionych przypadkach i w ramach funduszu płac, w granicach do 10%, wynagrodzeń zasadniczych pracownikom ośrodków branżowych — wybitnym specjalistom, zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w poz. 1—9 tabeli stanowisk (załącznik nr 1) — ponad najwyższą stawkę przewidzianą dla zajmowanych przez nich stanowisk.
2. Ilość tych pracowników nie może przekraczać 20% ogółu pracowników zatrudnionych w ośrodku.
3. W odniesieniu do pracowników ośrodków resortowych, przyznania podwyższonych wynagrodzeń zasadniczych — w granicach i na warunkach określonych w ust. 1 i 2 — dokonuje właściwy minister.

§ 7

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w § 3, pracownikom ośrodków przysługują nagrody kwartalne.
2. Tworzy się roczny fundusz nagród, w wysokości do 25% funduszu płac zasadniczych pracowników ośrodków branżowych i do 30% funduszu płac zasadniczych pracowników ośrodków resortowych, przeznaczony na nagrody, o których mowa w ust. 1.
3. Wysokość funduszu nagród dla ośrodków ustala właściwy minister.

§ 8

Poza nagrodami, o których mowa w § 7, nie mogą być pracownikom ośrodków przyznawane nagrody z innych tytułów; nie dotyczy to nagród jubileuszowych — przysługujących na podstawie odrębnych przepisów — nagród państwowych, nagród za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie i projekty wynalazcze oraz nagród za opracowanie konkretnych tematów z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego, powierzonych do wykonania pracownikom ośrodków.

§ 9

1. Wysokość kwartalnego funduszu nagród, w ramach rocznego funduszu nagród, ustala dla resortowego ośrodka właściwy minister, a dla branżowego ośrodka dyrektor zjednoczenia.
2. Podstawą uruchomienia do wypłaty kwartalnego funduszu nagród jest wykonanie za dany kwartał zadań przez ośrodek.

§ 10

1. W decyzji o uruchomieniu do wypłaty resortowemu ośrodkowi kwartalnego funduszu nagród właściwy minister określa równocześnie wysokość nagrody indywidualnej dla dyrektora ośrodka i jego zastępcy, a dyrektor zjednoczenia, w decyzji o uruchomieniu do wypłaty branżowemu ośrodkowi kwartalnego funduszu nagród — wysokość nagrody indywidualnej dla kierownika ośrodka i jego zastępcy.
2. Najwyższa indywidualna nagroda dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w poz. 1—10 tabeli stanowisk (załącznik nr 1) nie może za dany okres przekroczyć 40% ich wynagrodzenia zasadniczego, a 20% dla pozostałych pracowników.

§ 11

1. Nagrody wypłaca się w okresach kwartalnych, w ciągu miesiąca następującego po danym kwartale.
2. Regulamin nagradzania pracowników i warunków przyznawania ośrodkom funduszu nagród ustala właściwi ministrowie.

§ 12

Właściwy minister — w odniesieniu do ośrodka resortowego — oraz dyrektor zjednoczenia — w stosunku do ośrodka branżowego — może w indywidualnych przypadkach zwolnić pracownika od wymienionych w załączniku Nr 2 wymagań kwalifikacyjnych pod warunkiem, że posiadany przez niego staż pracy jest dłuższy od określonego taryfikatorem, a przebieg jego pracy gwarantuje właściwą znajomość zagadnień związanych z jego pracą w ośrodku. Z wnioskami w sprawie tych zwolnień występują dyrektor ośrodka resortowego lub kierownik ośrodka branżowego.

§ 13

Wprowadzenie zasad wynagradzania, określonych w zarządzeniu, powinno następować sukcesywnie i może nastąpić dopiero po zatwierdzeniu przez właściwego ministra struktury organizacyjnej ośrodka.

§ 14

Do czasu wprowadzenia w życie w poszczególnych ośrodkach postanowień niniejszego zarządzenia zachowuje moc obowiązującą zarządzenie

Nr 14 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 26 czerwca 1965 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników ośrodków normowania pracy.

§ 15

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: **M. Krukowski**

Załączniki do Zarządzenia nr 14
Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac
z dnia 21 marca 1969 r. (poz. 4).

Tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego pracowników ośrodków organizacji i normowania pracy

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie zł		
		Resortowy ośrodek organizacji i normowania pracy	Branżowy ośrodek organizacji i normowania pracy	
			tabela A	tabela B
1	2	3	4	5
1.	Dyrektor	4000—5000	—	—
2.	Z-ca dyrektora ośrodka	3600—4500	—	—
3.	Kierownik ośrodka	—	3500—4500	3400—4300
4.	Z-ca kierownika ośrodka	—	3400—4300	3200—4100
5.	Kierownik zespołu problemowego			
	Główny specjalista	3200—4200	3200—4000	3000—3900
6.	Kierownik sekcji problemowej	3000—3800	2800—3800	2700—3500
7.	Starszy inspektor	3000—3700	2700—3500	2700—3500
8.	Redaktor, fizjolog, psycholog, socjolog	2900—3500	2700—3300	2700—3300
9.	Inspektor	2500—3200	2500—3200	2500—3200
10.	Chronometrażysta	2200—2700	2200—2700	2200—2700
11.	Kierownik sekcji administracyjno-usługowej	3000—3700	2700—3500	—
12.	Operator filmowy	2500—3000	2500—3000	2500—3000
13.	Tłumacz, dokumentalista	2200—2700	2200—2700	—
14.	Redaktor techniczny, grafik	1800—2400	—	—

1	2	3	4	5
15.	Bibliotekarz, starszy referent administracyjny	1500—2200	1500—2200	—
16.	Laborant, fotograf	1300—2000	1300—2000	1300—2000
17.	Kreślarz, referent administracyjny	1200—1800	1200—1800	1200—1800
18.	Maszynistka	1100—1650	1100—1650	1100—1650

1. Stanowisko zastępcy dyrektora ośrodka może występować tylko w ośrodkach zatrudniających ponad 20 pracowników.
2. Stanowisko zastępcy kierownika ośrodka może występować tylko w ośrodkach zatrudniających ponad 15 pracowników.
3. Zespoły problemowe i sekcje problemowe mogą być tworzone tylko dla zgadnień zasadniczej pracy ośrodków, takich jak np.: organizacja pracy, organizacja produkcji, organizacja stanowisk roboczych, normowania pracy, metody pracy, taryfikacja prac i pracowników, szkolenie itp.
4. Stanowisko kierownika zespołu problemowego może występować tylko w komórkach liczących 5 i więcej pracowników.
5. Stanowisko kierownika sekcji problemowej może być tworzone w komórkach zatrudniających co najmniej 3 pracowników. Sekcje problemowe nie mogą wchodzić w skład zespołów.
6. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone tylko jako samodzielne, jednoosobowe, wyodrębnione stanowisko pracy dla zagadnień stanowiących zasadnicze tematy pracy ośrodków i określonej specjalizacji tematycznej.
7. Stanowiska starszych referentów i referentów administracyjnych mogą być tworzone tylko w tych ośrodkach, które nie mają swej siedziby na terenie swego zjednoczenia lub ministerstwa.

Załącznik Nr 2

Taryfikator kwalifikacyjny pracowników ośrodków organizacji i normowania pracy

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	2	3
1.	Dyrektor ośrodka resortowego, kierownik ośrodka branżowego, z-ca dyrektora ośrodka resortowego z-ca kierownika ośrodka branżowego	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych związanych z organizacją i normowaniem pracy, w tym przynajmniej 5 lat na stanowisku kierowniczym. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicz-

1	2	3
2.	Kierownik zespołu problemowego	<p>nych, związanych z organizacją i normowaniem pracy, w tym przynajmniej 6 lat na stanowisku kierowniczym.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w zakresie organizacji i normowania pracy. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 5 lat w zakresie organizacji i normowania pracy.
3.	Główny specjalista	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w danej specjalności, w tym przynajmniej 3 lata w zakresie organizacji i normowania pracy. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w danej specjalności, w tym przynajmniej 5 lat w zakresie organizacji i normowania pracy.
4.	Kierownik sekcji problemowej	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w organizacji i normowaniu pracy. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w organizacji i normowaniu pracy.
5.	Kierownik sekcji administracyjno-usługowy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie, 5 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 2 lata na stanowisku kierowniczym. 2. Średnie wykształcenie 6 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym.
6.	Starszy inspektor (do spraw organizacji, do spraw normowania, do spraw metod pracy itp.). Redaktor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w organizacji i normowaniu pracy. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w organizacji i normowaniu pracy.

1	2	3
7.	Fizjolog, psycholog, socjolog	Odpowiednie wyższe wykształcenie.
8.	Inspektor (do spraw normowania, do spraw organizacji, do spraw metod pracy itp.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodzie technicznym lub ekonomicznym, w tym przynajmniej 2 lata w zakresie organizacji i normowania pracy. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w zakresie organizacji i normowania pracy.
9	Operator filmowy	Wykształcenie wyższe lub średnie, posiadanie uprawnień do wykonywania zawodu, 4 lata praktyki w zawodzie.
10	Dokumentalista, tłumacz, redaktor techniczny, grafik, chronometrażysta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 2 lata praktyki w danej specjalności zawodowej. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 4 lata praktyki w danej specjalności zawodowej.
11	Starszy referent administracyjny	Wykształcenie średnie, 4 lata praktyki w administracji.
12.	Laborant, fotograf, bibliotekarz	Średnie wykształcenie zawodowe, 2 lata praktyki w danej specjalności zawodowej.
13.	Kreślarz	Wykształcenie średnie zawodowe albo ogólne i kursy kreślarskie oraz 2 lata praktyki zawodowej.
14.	Referent administracyjny	Wykształcenie średnie, 2 lata praktyki w administracji.
15.	Maszynistka	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę.

Przez określenie praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych związanych z organizacją i normowaniem pracy należy rozumieć pracę w zakresie: przygotowania produkcji, technologii, bezpośrednio w produkcji, w organizacji i normowaniu pracy.

ZARZĄDZENIE NR 61/69

Ministra Przemysłu Lekkiego

z dnia 24 czerwca 1969 r.

w sprawie przekształcenia Branżowych Ośrodków Normowania Pracy w Branżowe Ośrodki Organizacji i Normowania Pracy.

W związku z wytycznymi Nr 11 Przewodniczącego Komitetu Pracy i płac z dnia 15 marca 1969 r. w sprawie organizacji i normowania pracy oraz w nawiązaniu do Zarządzenia Nr 441/61 Ministra Przemysłu Lek-

kiego z dnia 30 grudnia 1961 r. w sprawie powołania w zjednoczeniach przemysłu lekkiego branżowych ośrodków normowania pracy i organizacji służb normowania pracy, zarządzam co następuje:

§ 1

1. Organizacja, zadania i zakres działania branżowych ośrodków normowania pracy — utworzonych w resorcie przemysłu lekkiego na podstawie powołanego na wstępie zarządzenia Nr 441/61 Ministra Przemysłu Lekkiego — ulegają odpowiednio rozszerzeniu i przekształceniu.
2. „Wytyczne w sprawie organizacji, zadań i zakresu działania branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy”, stanowiące integralną część zarządzenia (załącznik Nr 1) — określają kierunki zmian w tym przedmiocie.

§ 2

1. Naczelni Dyrektorzy Zjednoczeń kierując się wytycznymi, o których mowa w § 1 ust. 2 — ustalą w terminie do dnia 1 września 1969 r. w trybie zarządzenia, szczegółową organizację i strukturę wewnętrzną oraz nowe rozszerzone zadania i zakres działania branżowego ośrodka organizacji i normowania pracy.
2. O dokonanych zmianach Naczelni Dyrektorzy Zjednoczeń powiadomią Ministerstwo Przemysłu Lekkiego — Departament Zatrudnienia i Płac, Departament Ekonomiczny oraz Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego „EKORNO”.

§ 3

1. Zasady wynagradzania pracowników Ośrodków Organizacji i Normowania Pracy określa Zarządzenie Nr 14 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 marca 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników ośrodków organizacji i normowania pracy.
2. Realizacja zarządzenia powinna być dokonana w ramach posiadanych środków (etatów i funduszu płac) branży.

§ 4

1. Zarządzenie powierzam do wykonania Ob. Ob. Naczelnym Dyrektorem Zjednoczeń.
2. Jednocześnie uchylam §§ 4, 5, 6, 7, 8, 11 i 12 oraz ust. 3 w § 10-tym i pkt b w § 11-tym zarządzenia Nr 441/61 Ministra Przemysłu Lekkiego.
3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

WYTYCZNE MINISTRA PRZEMYSŁU LEKKIEGO

w sprawie organizacji, zadań i zakresu działania branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy.

I. Zadania i kierunki działania ośrodków

Dla dalszego rozwoju postępu organizacyjnego w przemyśle lekkim, a przede wszystkim usprawnienia prac nad doskonaleniem metod organizacji pracy i produkcji, ustala się, co następuje:

1. Branżowe ośrodki normowania pracy, działające dotychczas w zjednoczeniach, jako funkcjonalne komórki tych organizacji gospodarczych, bądź komórki w laboratoriach centralnych i branżowych — przekształca się w branżowe ośrodki organizacji i normowania pracy, zwane dalej „ośrodkami”.
2. Działalność ośrodków w zakresie usprawniania organizacji pracy powinna obejmować przede wszystkim zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, jak również całokształt organizacji pracy wszystkich służb i pracowników przedsiębiorstwa, zarówno w odniesieniu do wykorzystania czasu roboczego i kwalifikacji robotników i pracowników umysłowych, jak i w odniesieniu do wykorzystania czasu dyspozycyjnego (zdolności produkcyjnych) maszyn i urządzeń.
3. Ośrodki powinny inicjować, rozpowszechniać i współdziałać z zainteresowanymi jednostkami gospodarczymi w wdrażaniu nowoczesnych metod pracy w procesach produkcji. Działalność tę Ośrodki powinny łączyć z doskonaleniem metod normowania pracy i normowaniem obsad stanowisk roboczych w przedsiębiorstwach.
4. Zakres zadań branżowych Ośrodków obejmuje węzłową problematykę związaną z pracą ludzką w przedsiębiorstwach przemysłu lekkiego, a w szczególności sprawy:

1) w dziedzinie organizacji pracy

Badanie, wybór, projektowanie, doskonalenie, upowszechnianie i wdrażanie nowoczesnych metod organizacji w przedsiębiorstwach w odniesieniu do:

— organizacji stanowisk roboczych w ujęciu kompleksowym, obejmującym wyposażenie stanowisk w maszyny i podstawowe urządzenia produkcyjne oraz pomocnicze środki organizacyjno-techniczne, racjonalne rozmieszczenie tych elementów na stanowisku z punktu widzenia potrzeb realizowanych procesów pracy i stwarzania optymalnych warunków pracy dla zatrudnianych pracowników,

- organizacji przebiegu pracy na stanowiskach roboczych, przez usprawnienie dotychczasowych i tworzenie nowych, prawidłowych metod pracy umożliwiających podnoszenie efektywności pracy i poprawę jej jakości przy racjonalnym wykorzystaniu kwalifikacji i czasu roboczego pracowników,
- organizacji i obsługi stanowiska roboczego — przez dobór odpowiednich dla danego stanowiska sposobów obsługi maszyn i urządzeń oraz ich konserwacji, zaopatrywania stanowiska w narzędzia, przyrządy, dokumentację, materiały itd.,
- organizacji zespołów produkcyjnych gniazd, linii produkcyjnych, grup robót, oddziałów, wydziałów, w szczególności uwzględnieniem harmonizacji pracy poszczególnych współdziałających ogniw procesu produkcyjnego,
- organizacji pracy służb pomocniczych i zaplecza technicznego oraz ich współdziałania ze służbami działalności podstawowej przedsiębiorstwa,
- struktury organizacyjnej poszczególnych służb w przedsiębiorstwach.

W podanych wyżej dziedzinach prac ośrodki:

- opracowują bądź uczestniczą w opracowywaniu programów usprawniania organizacji w branży,
- opracowują projekty instrukcji metodycznych, wytycznych i wzorców w zakresie racjonalnej organizacji pracy i metod ich wdrażania,
- udzielają pomocy metodycznej służbom organizatorskim przedsiębiorstw,
- nadzorują wdrażanie usprawnień związanych z organizacją pracy, rozpowszechniają i przenoszą osiągnięcia przodujących przedsiębiorstw do przedsiębiorstw całej branży,
- przeprowadzają analizy efektywności wprowadzenia w życie wybranych projektów usprawnień organizacji pracy o szczególnym znaczeniu dla branży lub resortu.

Przy wykonywaniu wyżej wymienionych zadań ośrodki współpracujące z odpowiednimi komórkami przedsiębiorstw, zjednoczeń i resortów, prowadzącymi prace nad doskonaleniem organizacji i wdrażaniem nowej techniki i technologii produkcji.

2) W dziedzinie normowania pracy

- opracowywanie normatywów czasu stanowiących podstawę do ustalania norm pracy,
- opracowywanie projektów jednolitych i branżowych norm pracy.
- opracowywanie norm obsad i normatywów zatrudnienia dla poszczególnych odcinków pracy i służb,

- prowadzenie prac w przedsiębiorstwach nad ustalaniem wzorcowych norm pracy dla typowych robót (stanowisk pracy), charakterystycznych dla danej branży,
- nadzór nad prowadzeniem normatywów oraz branżowych i jednolitych norm pracy w przedsiębiorstwach,
- udzielanie pomocy metodycznej przedsiębiorstwom w zakresie normowania pracy oraz przy wdrażaniu normatywów, jednolitych i branżowych norm pracy,
- aktualizacja i weryfikacja stosowanej bazy normatywnej, doskonalenie metod normowania pracy, a w szczególności metod badania i normowania pracy,
- ustalanie i doskonalenie zasad obliczania normatywnej pracochłonności wyrobów,
- analiza stosowania, wykonywania i napięcia norm w przedsiębiorstwach,
- opracowywanie projektów instrukcji i wytycznych w zakresie stosowania normatywów pracy, wdrażania norm pracy, organizacji i metod pracy służb normowania w przedsiębiorstwach.

3) W dziedzinie badania wykorzystania czasu roboczego i kształtowania się wydajności pracy:

- analiza struktury wykorzystania czasu roboczego w przedsiębiorstwach, nadzór i udział w przeprowadzaniu badań i opracowywaniu wyników,
- opracowywanie projektów wytycznych w zakresie poprawy struktury wykorzystania czasu,
- analiza wzrostu wydajności pracy, ustalanie czynników kształtujących wydajność pracy,
- analiza porównawcza wzrostu wydajności pracy przy pracach normowanych (normy sumaryczne, normy technicznie uzasadnione) i nienormowanych, wynagradzanych systemem akordowym, dniówki zadaniowej, czasowo-premiowym,
- współpracę z komórkami zatrudnienia i plac zjednoczeń i przedsiębiorstw w dziedzinie ustalania celowości i skuteczności stosowanych systemów normowania i plac.

4) W dziedzinie taryfikacji pracy

- koordynowanie prac i opracowywanie projektów taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników i robót oraz pracowników umysłowych,
- opracowywanie projektów uzupełnień i zmian do obowiązujących taryfikatorów kwalifikacyjnych,
- analiza prawidłowości zaszeregowania robotników i robót,
- badanie struktury kwalifikacyjnej załóg i jej zgodności ze strukturą robót oraz wnioskowanie zmian w tym zakresie,

- prowadzenie badań i analiz w zakresie celowości stosowania określonych systemów płac,
- prowadzenie badań i analiz w zakresie kształtowania się poziomu płac w branży i zawodach,
- prowadzenie badań związanych z ustalaniem wielkości przerw w pracy.

5) W zakresie szkolenia

- organizowanie szkolenia pracowników w dziedzinie organizacji i normowania pracy w ramach szkolenia prowadzonego przez resort i inne upoważnione do tego jednostki szkoleniowe,
 - opracowywanie branżowych programów szkolenia w dziedzinie organizacji i normowania pracy w oparciu o jednolite programy ramowe,
 - organizowanie kursów szkoleniowych w celu podwyższenia kwalifikacji zakładowych służb organizacyjnych i normowania pracy.
5. W celu wprowadzenia koncentracji prac organizatorskich oraz optymalnego wykorzystania personelu Zjednoczenia lub centralnego (branżowego) laboratorium Naczelny Dyrektor Zjednoczenia może, o ile uzna za uzasadnione z punktu widzenia prawidłowości podziału pracy — powierzyć Ośrodkowi dodatkowo do prowadzenia poza zadaniami wymienionymi w cz. I w p-ktach 1—4 dalsze zadania z dziedziny ekonomiki i organizacji a mianowicie:
- rozwiązywanie problematyki usprawnień organizacji i systemu zarządzania,
 - opracowywanie projektów zmian struktury organizacyjnej branży (przedsiębiorstw),
 - programowanie rozwoju branży (przedsiębiorstw),
 - opracowywanie problemowych (tematycznych) analiz ekonomicznych.
6. Szeroki zakres działania ośrodków wymaga dokonania wyboru wykonania tych zadań, które powinny być podjęte w pierwszej kolejności. Zadania bieżące powinny być przewidziane w rocznych planach, w sposób który zapewni uwzględnienie najbardziej ważnych, węzłowych dla danej branży tematów.

II. Organizacja ośrodków organizacji i normowania pracy

1. Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego „Ekorno” wykonuje zadania oraz pełni funkcję resortowego ośrodka organizacji i normowania pracy. Status prawny, władze, zadania ośrodka oraz zasady jego funkcjonowania określa status nadany Zarządzeniem Nr 39/0/68 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 31 grudnia 1968 r.

2. Branżowe ośrodki organizacji i normowania pracy w resorcie przemysłu lekkiego mogą być zorganizowane bądź w formie:
 - 1) funkcjonalnej komórki organizacyjnej zjednoczenia,
 - 2) bądź placówki wchodzącej w skład centralnego lub branżowego laboratorium i stanowiącej jego integralną część,
3. 1) Na czele ośrodka stoi kierownik odpowiedzialny za całokształt prac prowadzonych w ośrodku.

Kierownik ośrodka podlega w zależności od podporządkowania organizacyjnego ośrodka — dyrektorowi Zjednoczenia (jego Z-cy d.s. ekonomicznych lub ekonomiczno-handlowych) lub dyrektorowi laboratorium (jego Z-cy d.s. ekonomicznych).

W ośrodkach zatrudniających ponad 15 pracowników kierownik może mieć zastępcę.
- 2) W skład ośrodka wchodzi zespoły, sekcje lub problemowe stanowiska pracy.

Skład osobowy zespołu nie powinien być mniejszy niż 5 osób, a sekcji 3 osoby.

Sekcje nie powinny wchodzić w skład zespołów lecz winny być podporządkowane kierownikowi ośrodka.

Przykładowo podaje się stałe komórki organizacyjne, które mogą wchodzić w skład ośrodka:

 - organizacji stanowisk pracy,
 - badania metod pracy,
 - normowania pracy,
 - taryfikacji pracy, itp.
- 3) W uzasadnionych przypadkach dla wykonywania prac o wyraźnie wyodrębnionym zakresie tematycznym mogą być powołane samodzielne stanowiska pracy: „Główni specjaliści”.

W jednym ośrodku nie powinno być więcej niż trzech głównych specjalistów.
- 4) Struktura organizacyjna ośrodków powinna odpowiadać grupom problemowym zadań wykonywanych przez ośrodki.

W związku z tym niezależnie od stałych zespołów lub stanowisk problemowych (przewidzianych w p-kcie 3.2), Dyrektor Zjednoczenia może powoływać na okresy przejściowe dla rozwiązania konkretnych tematów — zespoły robocze.

W skład zespołów roboczych kierowanych przez specjalistów będących pracownikami ośrodka mogą wchodzić pracownicy innych jednostek organizacyjnych branży i resortu, a w szczególności pracownicy przedsiębiorstw dla potrzeb których zespół roboczy wykonuje dane zadanie.

III. Koordynacja prac oraz zasady współpracy

1. Koordynacja działań w zakresie organizacji i normowania pracy w resorcie przemysłu lekkiego należy do Ministra Przemysłu Lek-

kiego, który współpracuje z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

2. Za całokształt prac Branżowego Ośrodka Organizacji i Normowania Pracy, który zlokalizowany jest w Zjednoczeniu i stanowi jego komórkę funkcjonalną, odpowiedzialny jest Naczelny Dyrektor Zjednoczenia (lub wyznaczony przez niego Z-ca).
3. Za całokształt prac Branżowego Ośrodka Organizacji i Normowania Pracy zlokalizowanego w centralnym (branżowym) laboratorium odpowiada Dyrektor Laboratorium przed Naczelnym Dyrektorem Zjednoczenia (lub jego Z-cą).
4. Kierownik Ośrodka odpowiada za działalność Ośrodka w zależności od podporządkowania przed swoim bezpośrednim zwierzchnikiem.
5. Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego „EKORNO” z upoważnienia Ministra Przemysłu Lekkiego prowadzi i kieruje pracami o charakterze metodycznym, udziela pomocy metodycznej i organizacyjnej. Koordynuje przedsięwzięcia i działania o zasięgu resortowym, sprawuje kontrole i ocenia jakość prac ośrodków, współpracuje z Komitetem Pracy i Płac w zakresie planowania podstawowych zadań o szczególnym znaczeniu dla gospodarki oraz wykonuje inne prace określone statutem. Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego analogicznie jak departamenty MPL nie posiada upoważnień do wydawania bezpośrednich zarządzeń i pism okólnych Ośrodkom Branżowym.

Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego „EKORNO” zgłasza wnioski i propozycje do Ministra Przemysłu Lekkiego, który wydaje odpowiednie akty zarządu, skierowane do Naczelnych Dyrektorów Zjednoczeń.

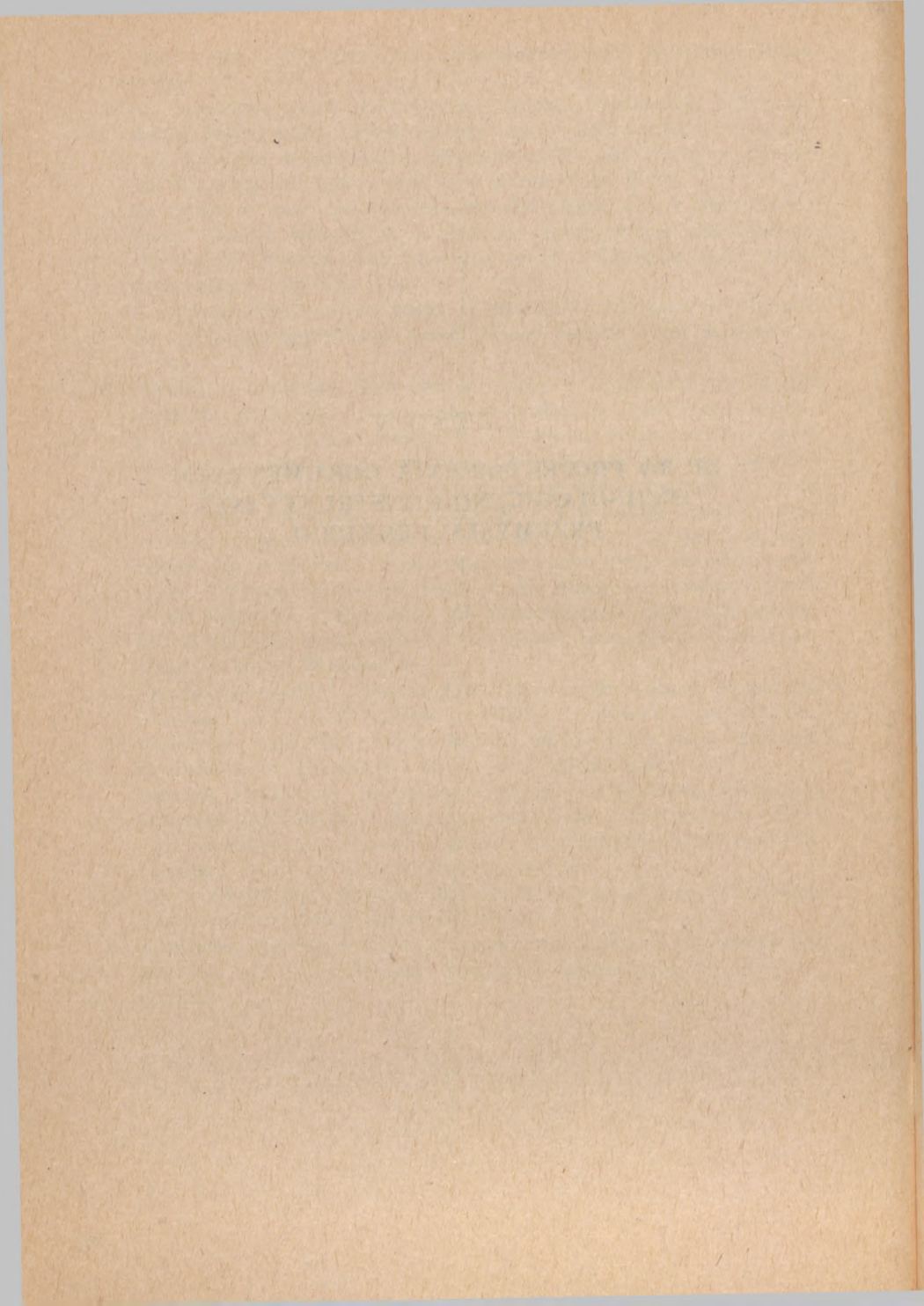
Ośrodek Ekonomiki, Normowania Pracy i Organizacji Przemysłu Lekkiego „EKORNO” może natomiast żądać udostępnienia wszelkich materiałów, informacji i danych niezbędnych dla opracowania kompleksowych informacji w skali resortu.

Jak z powyższego wynika, zachowana zostaje zasada jednoosobowego kierownictwa i hierarchii służb.

6. Branżowe Ośrodki powinny pracować dla potrzeb całej branży bez względu na przynależność resortową poszczególnych przedsiębiorstw.

CZĘŚĆ V

**BIURO PROJEKTOWANIA DOKUMENTACJI
TECHNOLOGICZNO-KONSTRUKCYJNEJ
PRZEMYSŁU LEKKIEGO**



ZARZĄDZENIE NR 50/0/67

Ministra Przemysłu Lekkiego
z dnia 4 grudnia 1967 r.

**w sprawie: utworzenia przedsiębiorstwa pod nazwą:
Biuro Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej
Przemysłu Lekkiego**

Na podstawie dekretu z dnia 26 października 1950 r. o przedsiębiorstwach państwowych (jedn. tekst Dz. U. Nr 18 z 1960 r. poz. 111) — po uzgodnieniu z Ministrem Finansów oraz po porozumieniu z Prezydium Rady Narodowej m. Łodzi — zarządzam, co następuje:

§ 1

Tworzy się z dniem 1 stycznia 1968 roku przedsiębiorstwo państwowe pod nazwą: Biuro Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej Przemysłu Lekkiego, zwane dalej „Biurem”.

§ 2

Biuro ma siedzibę w Łodzi.

§ 3

Biuro posiada osobowość prawną, którą nabywa z dniem wpisu do rejestru przedsiębiorstw państwowych.

§ 4

Przedmiotem działania Biura jest:

- 1) opracowywanie dokumentacji technologii produkcji elementów maszyn, wytwarzanych w zakładach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych,
- 2) opracowywanie konstrukcji maszyn i urządzeń dla przemysłu lekkiego, nie produkowanych przez resort przemysłu ciężkiego,
- 3) opracowywanie programów modernizacji i rekonstrukcji istniejącego w przemyśle lekkim parku maszynowego,
- 4) projektowanie urządzeń dla mechanizacji prac ręcznych (pracochłonnych, występujących w procesie wytwarzania w zakładach przemysłu lekkiego),
- 5) opracowywanie dokumentacji remontowej i eksploatacyjnej:
 - a) rysunków elementów maszyn,
 - b) kosztorysów remontów,
 - c) katalogów elementów maszyn,
 - d) instrukcji obsługi i konserwacji maszyn,

- 6) prowadzenie badań i pomiarów zużycia elementów maszyn oraz stosowanie nowych surowców i materiałów do konstrukcji elementów maszyn i urządzeń,
- 7) opracowywanie projektów unifikacji i typizacji elementów maszyn i urządzeń,
- 8) opiniowanie i weryfikacja dokumentacji technicznej dla elementów maszyn i nowych urządzeń wykonywanych przez pracownie zakładowe lub branżowe,
- 9) prowadzenie archiwum dokumentacji rysunkowej elementów podstawowych maszyn i urządzeń, występujących w przemyśle lekkim,
- 10) prowadzenie kartoteki maszyn produkcyjnych pochodzących z importu,
- 11) opracowywanie projektów uzupełniających inwestycji branżowych przemysłu artykułów technicznych i galanteryjnych z zakresu działania Biura,
- 12) prowadzenie Ośrodka Normalizacji elementów maszyn i urządzeń oraz Ośrodka Informacji Techniczno-Ekonomicznej.

§ 5

Biuro prowadzone jest w ramach narodowych planów gospodarczych według zasad rozrachunku gospodarczego i rozlicza się z budżetem Państwa poprzez budżet centralny.

§ 6

Zwierzchni nadzór nad Biurem sprawuje Minister Przemysłu Lekkiego przez Zjednoczenie Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych.

§ 7

1. Na czele Biura stoi dyrektor, który kieruje samodzielnie jego działalnością i jest za nią odpowiedzialny.
2. Dyrektor zarządza Biurem przy pomocy zastępców.

§ 8

1. Do składania oświadczeń w imieniu Biura w zakresie praw i obowiązków majątkowych wymagane jest współdziałanie dwóch upoważnionych osób.
2. W sprawach wynikających ze stosunku pracy Biuro działa przez jedną z osób wymienionych w § 7.

§ 9

1. Biuro może, w sposób przewidywany dla składania oświadczeń w zakresie praw i obowiązków majątkowych, ustanowić pełnomocników

- uprawnionych do dokonywania czynności prawnych w jego imieniu.
2. Pełnomocnicy działają w granicach ich umocowania, ustalonych w piśmym pełnomocnictwie.

§ 10

Środki trwałe i obrotowe niezbędne do wykonania planowych zadań Biura określa jego plan techniczno-ekonomiczny zatwierdzony w przepisany trybie.

§ 11

Zadania i środki oraz aktywa i pasywa przewidziane w § 7 zarządzenia nr 78/65 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 czerwca 1965 roku w sprawie prac przygotowawczych, zmierzających do utworzenia Biura Dokumentacji Części Zamiennych przekazane zostaną nieodpłatnie z Biura Dokumentacji Technicznej Przemysłu Lekkiego do Biura Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej Przemysłu Lekkiego.

§ 12

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1968 roku.

POROZUMIENIE NR 1 z dnia 15 maja 1968 r.

zawarte pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego Odziożowego i Skórzanego, w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w Biurze Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej

§ 1

1. W związku z powołaniem z dniem 1.I.1968 r. przedsiębiorstwa pod nazwą: „Biuro Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej” w Łodzi, dla pracowników umysłowych zatrudnionych w tym Biurze — wprowadza się zasady wynagradzania wg uchwały nr 495/59 KERM z dnia 22 grudnia 1969 r., w sprawie zasad wynagradzania pracowników centralnych biur konstrukcyjnych, tj. zgodnie z załącznikiem nr 3g do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Metalowego.
2. Wysokość funduszu premiowego ustala się w granicach do 25% płac podstawowych wszystkich pracowników umysłowych tego Biura.

3. Zasady premiowania oraz wysokość premii indywidualnych dla pracowników umysłowych określa szczegółowy regulamin premiowania, opracowany zgodnie z przepisami ust. 1i 2 przez naczelnego dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych.

§ 2

Pracowników fizycznych zatrudnionych w powołanym Biurze należy wynagradzać według obowiązujących w tej branży przepisów płacowych, przewidzianych dla przedsiębiorstw metalowych.

§ 3

Porozumienie niniejsze obowiązuje od dnia 1 stycznia 1968 r.

Załącznik Nr 3g
do Z.U.P. dla Przemysłu Metalowego

Zasady wynagradzania pracowników centralnych biur konstrukcyjnych

- I. 1. Tabela płac pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomiczno-administracyjnych.

Lp.	Stanowisko	Płaca zasadnicza
I. Pracownicy inżynieryjno-techniczni		
1	Główny konstruktor, Z-ca gł. inżyniera	3.000—4.500
2	Kier. działu techn., gł. metalurg, gł. elektryk, gł. mechanik	3.000—3.800
3	Kierownik pracowni (zespołu), Z-ca kier. działu technicznego, kier. laborat. dośw.	2.800—3.600
4	Starszy: inżynier, konstruktor, technolog, inżynier — laborant, konstruktor prowadzący	2.200—3.500
5	Inżynier, konstruktor, technolog, inżynier, laborant	2.000—3.200
6	Kierownik bibliot. technicznej, tłumacz techniczny	1.800—2.500
7	St. technik	1.700—2.500
8	Młodszy konstruktor, młodszy technolog, technik, kierownik wypożyczalni narzędzi, st. rozdzielca	1.200—2.000
9	Kreślarz, kopista, bibliotekarz w bibliotece technicznej, rozdzielca	1.000—1.600
10	Kierownik zakładu prototypów	2.800—3.800
11	Kierownik oddziału, st. mistrz w zakł. prototypów	1.800—2.800
12	Mistrz w zakładzie prototypów	1.500—2.600
II. Kierownictwo		
1	Dyrektor	3.500—5.000
2	Z-ca dyr. do spraw technicznych — gł. inżynier	3.300—5.000
3	Z-ca dyr. do spraw ekonomicznych	2.800—4.000
4	Gł. księgowy	2.500—3.600

Lp.	Stanowisko	Placa zasadnicza
	III. Pracownicy ekonomiczno-administr.	
1	Kierownik działu ekonomicznego	2.000—3.100
2	Z-ca kier. działu ekonomicznego	1.800—2.700
3	Kierownik działu administr. i kadr	1.300—2.100
4	Starszy: ekonomista, planista, księgowy; kierownik sekcji	1.600—2.500
5	Ekonomista, planista, księgowy, kierownik archiwum, kierownik wyświetlarni	1.200—2.200
6	Archiwista, kier. magazynu, kier. kancelarii, kierownik kancelarii tajnej, st. referet, st. kontysta, st. rachmistrz, kontroler czasu	900—1.500
7	Magazynier, intendent, kontysta, referent, rachmistrz, kierowniczką hali maszyn, pisarz warsztatowy	800—1.200
8	Maszynistka w hali maszyn	750
9	Maszynistka poza halą maszyn	700—1.050
10	Telefonistka	650— 900

2. Dyrektorom C.B.K., ich zastępcom do spraw technicznych oraz pracownikom inżynieryjno-technicznym posiadającym specjalne kwalifikacje zawodowe i wieloletnie doświadczenie zawodowe może być przyznane wynagrodzenie „ad personam” wyższe do 25% od stawek płac zasadniczych ustalonych w powyższej tabeli. Uposażenie „ad personam” przyznaje Minister Przemysłu Ciężkiego na wniosek dyrektora jednostki nadrzędnej.
3. W stosunku do pracowników zatrudnionych na niepełnym etacie (niepełnym wymiarze godzin) stosuje się stawki uposażeń zasadniczych i zasady wynagradzania obowiązujące w C.B.K. przed dniem 1 grudnia 1959 r.
4. Starszy technik, wykazujący się wybitnymi zdolnościami w zakresie opracowań konstrukcyjnych i posiadający 12-letni staż pracy w tym zakresie, może otrzymać stanowisko konstruktora (poz. 5 tabeli płac).
5. Pracownicy fizyczni zatrudnieni w C.B.K. wynagradzani są w oparciu o zasady ustalone w załączniku nr 2a do Układu Zbiorowego Pracy.
6. Stanowisko „st. technik” może być tworzone w C.B.K. od dnia 1 marca 1963 r.

II. Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	
		Wykształcenie	Praktyka zawodowa (staż pracy)
1	2	3	4
1	Z-ca dyr. do spraw technicznych — gł. inżynier	wyższe wykształcenie techniczne	10 lat praktyki zawodowej w tym 5 lat praktyki konstruktorskiej w danej specjalności
2	Główny konstruktor Z-ca Gł. inżyniera	wyższe wykształcenie techniczne	7 lat praktyki zawodowej w tym 5 lat praktyki konstruktorskiej i 3 lata w danej specjalności
3	Kierownik działu technicznego Główny: metalurg, mechanik, elektryk	wyższe wykształcenie techniczne	7 lat praktyki zawodowej w tym 4 lata praktyki konstruktorskiej i 2 lata w danej specjalności
4	Kierownik pracowni (zespołu), z-ca kier. działu technicznego, kierownik laboratorium doświad- czalnego	a) wyższe wykształcenie techn. b) posiadanie tytułu inżyniera	5 lat praktyki konstruktorskiej w tym 3 lata w danej specjalno- ści 10 lat praktyki konstruktorskiej w tym 7 lat w danej specjalności
5	Starszy inżynier Starszy konstruktor Starszy technolog Konstruktor prowadzący	a) wyższe wykształcenie techn. b) posiadanie tytułu inżyniera	5 lat praktyki konstruktorskiej 10 lat praktyki konstruktorskiej w tym 5 lat w danej specjalno- ści
6	Inżynier Konstruktor Technolog	a) wyższe wykształcenie techn. b) posiadanie tytułu inżyniera	3 lata praktyki konstruktorskiej 5 lat praktyki konstruktorskiej
7	Starszy technik	średnie wykształcenie techniczne	5 lat pracy w biurze konstrukcyj- nym
8	Młodszy konstruktor, Młodszy technolog	wyższe wykształcenie techniczne	1 rok praktyki na stanowisku technicznym

1	2	3	4
9	Kierownik zakładu prototypów	wyższe wykształcenie techniczne	5 lat praktyki na stanowisku technicznym
10	Kierownik biblioteki technicznej	a) wyższe wykształcenie techn. lub specjalistyczne b) średnie wykształcenie techn.	1 rok praktyki na zajmowanym stanowisku 2 lata praktyki na zajmowanym stanowisku
11	Bibliotekarz	a) wykształcenie specjalistyczne b) wykształcenie średnie	1 rok praktyki na zajmowanym stanowisku 2 lata praktyki na zajmowanym stanowisku
12	Starszy mistrz	a) średnie wykształcenie techn. b) uprawnienia mistrzowskie	5 lat praktyki w danej specjalności 7 lat praktyki w zawodzie
13	Mistrz	a) średnie wykształcenie b) uprawnienia mistrzowskie	2 lata praktyki w danej specjalności 4 lata praktyki w zawodzie
14	Z-ca dyr. do spraw ekonomiczn.	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze b) średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawod. ekonomiczne.	5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym 9 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym
15	Główny Księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne. b) średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawod. ekonomiczne.	5 lat praktyki w księgowości 8 lat praktyki w księgowości
16	Kierownik działu ekonomicznego st. ekonomista st. planista st. księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze b) średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe	5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym 7 lat praktyki w zawodzie
17	Ekonomista, Planista, Księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne. b) średnie wykształcenie	3 lata praktyki w zawodzie 6 lat praktyki w zawodzie

REGULAMIN PREMIOWANIA

Na podstawie Porozumienia Nr 1 z dnia 15 maja 1968 r. zawartego pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego ustala się w niniejszym regulaminie zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w Biurze Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej w Łodzi.

§ 1

Fundusz premiowy dla Biura PDKT określa corocznie we wskaźnikach dyrektywnych planu Dyrektor Zjednoczenia Przem. Art. Techn. i Galanteryjnych w Łodzi.

§ 2

Wielkość funduszu premiowego o którym mowa w § 1 wynosi do 25% planowanych płac zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych w Biurze PDKT.

§ 3

Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych. Kwartalne premie mają charakter zaliczki na poczet rocznego rozliczenia premii.

§ 4

Fundusz premiowy dla Kierownictwa Biura PDKT uruchamia Dyrektor Zjednoczenia określając jednocześnie wysokość premii indywidualnej dla:

- Dyrektora Biura PDKT,
- Z-cy Dyrektora
- Gł. Księgowego.

§ 5

Z pozostałej części utworzonego funduszu premiowego Dyrektor Biura PDKT w porozumieniu z przedstawicielem czynnika społecznego dokonuje podziału indywidualnych premii dla poszczególnych pracowników umysłowych.

§ 6

Wysokość indywidualnych premii dla pracowników umysłowych Biura PDKT określonych w procencie do płac zasadniczych zawarta jest w Załączniku do niniejszego regulaminu.

Załącznik ten jest zmienny i obowiązuje w roku na który został zatwierdzony. Aktualizacji wysokości indywidualnych premii dokonuje się na każdy rok w zależności od wielkości płac zasadniczych pod kątem zabezpieczenia nie przekroczenia maksymalnego dopuszczalnego procentu funduszu premiowego, o którym mowa w § 2. Aktualizacji dokonuje Dy-

rektor Biura PDK w porozumieniu z przedstawicielem czynnika społecznego. Zmiana wysokości premii dla Dyrektora, Z-cy Dyrektora i Gł. Księgowego wymaga akceptacji Zjednoczenia.

§ 7

Wysokość indywidualnej premii pracownika Biura PDK nie może przekroczyć 50% i nie może wynosić mniej niż 10% płacy zasadniczej.

§ 8

Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego dla Kierownictwa Biura PDK jest wykonanie zadań wyznaczonych na dany kwartał przez Dyrektora Zjednoczenia.

Warunkiem otrzymania premii przez pozostałych pracowników umysłowych jest wykonanie zadań wyznaczonych dla tych pracowników przez Dyrektora Biura PDK.

§ 9

Zadania dla pracowników produkcyjnych Biura PDK winny obejmować m.in.:

- a) wykonanie dokumentacji dla części zamiennych zgodnie z planem,
- b) dotrzymanie terminów umownych,
- c) utrzymanie jakości przekazywanej dokumentacji,
- d) uzyskanie zaplanowanej rentowności,
- e) wykonanie innych zadań zabezpieczających realizację wyznaczonych zadań dla Kierownictwa Biura PDK.

§ 10

Zadania dla pracowników pozaprodukcyjnych winny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla Kierownictwa Biura PDK, a dla pracowników w stosunku do których nie istnieje możliwość wyznaczenia konkretnych zadań premiowych, uruchomienie premii winno być uzależnione od wykonania przez nich obowiązków wynikających z księgi służb i do-
rażnych zleceń przełożonych.

§ 11

Liczba wyznaczonych zadań premiowych nie może być w zasadzie wyższa od 5-ciu. Wszystkie zadania wyznaczone dla Kierownictwa Biura PDK stanowią w funduszu premiowym tej grupy łącznie 100 punktów. Wartość każdego zadania ocenia się określoną ilością punktów w zależności od złożoności i trudności ich wykonania pod warunkiem, że liczba punktów za wykonanie jednego zadania nie może być niższa od 15.

§ 12

Za wykonanie zadania w 100% przysługuje premia w pełnej wysokości. Za wykonanie zadania poniżej 100% przypadająca premia za to zadanie ulega zmniejszeniu według następującej tabeli potrąceń:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	0	100

§ 13

Przy wykonaniu zadania w 95% i niżej premia za to zadanie nie przysługuje.

§ 14

Postanowienia § 11 i 12 odnoszą się również do wyznaczenia i rozliczenia zadań dla pozostałych pracowników umysłowych lub ich grup (działów) Biura PDTK.

§ 15

W przypadku wykonania planu produkcji Biura PDTK i uzyskania pełnego funduszu premiowego, premia potrącona pracowni która nie wykonała w części lub całości swoich zadań nie może być rozdysponowana na inne pracownie względnie pracowników.

§ 16

Pracownicy umysłowi Biura PDTK mogą być na wniosek bezpośredniego przełożonego pozbawieni premii w całości lub części, jeżeli nie wykonali swoich obowiązków wynikających z księgi służb mimo wykonania przez nich wyznaczonych im zadań premiowych.

Powody takiej decyzji należy pracownikowi na jego żądanie przedstawić na piśmie.

§ 17

W razie przekroczenia planowanego funduszu płac, należy pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac wstrzymać premię

do czasu wygospodarowania tego przekroczenia w okresach następnych. Wstrzymanie premii w przypadku przekroczenia funduszu płac dla pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac winno być dokonane w wysokości tego przekroczenia, ale nie więcej niż 50% premii należnej tym pracownikom w rachunku narastającym. Przez pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac uważa się:

- Dyrektora Biura DTK,
- Z-ców Dyrektora,
- Gł. Księgowego,
- inne osoby uprawnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac.

Jeżeli wstrzymana premia nie pokrywa przekroczenia funduszu płac — Dyrektor Biura DTK winien wstrzymać wszystkim pozostałym pracownikom umysłowym premię w kwocie odpowiadającej nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonego dla tych pracowników funduszu premiowego liczonego w rachunku narastającym.

W przypadku wygospodarowania przekroczenia funduszu płac w roku obrachunkowym, premie wstrzymane pracownikom mogą być wypłacone jeżeli przekroczenie nie było wynikiem naruszenia przez tych pracowników dyscypliny płac.

W razie naruszenia dyscypliny płac, pracownicy naruszający tę dyscyplinę winni być pozbawieni do 60% premii należnej im w rachunku narastającym. Przez pozbawienie premii rozumie się pomniejszenie nie podlegające zwrotowi nawet w przypadku wygospodarowania funduszu płac w okresach następnych.

Decyzję wstrzymania premii w razie przekroczenia funduszu płac lub pozbawienia premii w razie naruszenia dyscypliny płac podejmuje w stosunku do Kierownictwa Biura PDK — Dyrektor Zjednoczenia, a w stosunku do pracowników — Dyrektor Biura PDK.

§ 18

Niezależnie od funduszu premiowego o którym mowa w § 1 na premie za sporządzenie w terminie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych — przeznaczają się raz w roku 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych tych pracowników — w ramach planowanego funduszu płac.

Indywidualna premia bilansowa przyznana pracownikowi nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika. Premia bilansowa może być przyznana pracownikowi pod warunkiem że brał on udział w pracach przy sporządzaniu bilansu i pracował w Biurze PDK, conajmniej przez 3 m-ce bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego. Gł. Księgowemu można przyznać premię mimo nie przepracowania trzech miesięcy w Biurze.

Z utworzonego zgodnie z § 2 funduszu premiowego może być wydzielona kwota do 20% tego funduszu na premie za specjalne osiągnięcie pracowników produkcyjnych Biura PDTK. Dodatkowe premie wypłacone z tego funduszu nie obciążają limitów premii indywidualnych ustalonych w załączniku (tabeli) do niniejszego regulaminu z tym, że premia z tego tytułu łącznie z premią regulaminową nie może przekroczyć dla danego pracownika wysokości określonej w § 7.

Wysokość indywidualnych premii z tego funduszu nie może przekroczyć w skali roku 3 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika. W funduszu o którym mowa wyżej nie może partycypować Dyrektor, Z-ca Dyrektora i Gł. Księgowy Biura PDTK.

Dla pracowników fizycznych zatrudnionych w Biurze PDTK obowiązują zasady płacowe przewidziane w Układzie Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Metalowego.

Regulamin niniejszy obowiązuje od dnia 1 lipca 1968 r.

ZARZĄDZENIE NR 80/63

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 6 maja 1963 r. w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy dla pracowników zatrudnionych w niektórych przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych oraz Zjednoczeniu Przemysłu Lniarskiego.

(patrz tekst w Części II pkt 5.1)

Pismo MPL Departamentu Zatrudnienia i Płac z dnia 17 kwietnia 1969 r. znak: ZP2-120-231/69 w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej.

(patrz tekst w Części II pkt 5.3)

Zasady wynagradzania pracowników fizycznych.

(patrz przepisy podane w Części II pkt 2)

CZEŚĆ VI

**ZARZĄD INWESTYCJI PRODUKCYJNYCH
PRZEMYSŁU ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH
I GALANTERYJNYCH**

PROTOKÓŁ NR 19
z dnia 5 stycznia 1968 r.
do Zbiorowego Układu Pracy
dla Przemysłu Lekkiego

**w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych
w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej.**

Na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96 UZP — Minister Przemysłu Lekkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — podpisali protokół treści następującej:

§ 1

Postanowienia protokołu stosuje się do pracowników umysłowych zatrudnionych w następujących jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej:

1. W samodzielnych jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej w zakresie inwestycji jednostek produkcyjnych —
 - 1) przedsiębiorstw w budowie,
 - 2) zarządach inwestycji produkcyjnych.
2. W samodzielnych jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej, w zakresie inwestycji jednostek nieprodukcyjnych — zarządach inwestycji nieprodukcyjnych.
3. W właściwych przedmiotowo komórkach organizacyjnych — dla inwestycji przedsiębiorstw czynnych:
 - 1) wydzielonych komórkach organizacyjnych lub na stanowiskach pracy,
 - 2) komórkach ruchowych w budowie SOWI, OWI, zakład, wydział lub oddział w budowie.

§ 2

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach w budowie (§ 1, ust. 1, pkt 1) otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według protokołu Nr 15/67 z dnia 24 czerwca 1967 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego, tj. jak w przedsiębiorstwach czynnych danej branży, w zależności od zajmowanego stanowiska, posiadanych kwalifikacji i zakresu działania ustalonego zgodnie z obowiązującymi przepisami regulującymi działalność inwestycyjną.
2. W stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierownik zespołu inspektorów nadzoru, starszych inspektorów nadzoru i inspektorów nadzoru w przedsiębiorstwach w budowie wynagrodzenie zasadnicze może być ustalone w oparciu o tabelę płac zawartą w załączniku Nr 1 do niniejszego protokołu.

3. Pracownicy zatrudnieni w zarządach inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych § 1 ust. 1 pkt 2 oraz ust. 2 otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według załącznika Nr 1 do niniejszego protokołu.
4. Pracownicy komórek organizacyjnych służby inwestycyjnej w czynnych przedsiębiorstwach (§ 1, ust. 3) otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według zasad obowiązujących pracowników w danej jednostce organizacyjnej.
5. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla dyrektora (kierownika) ustala dyrektor jednostki nadrzędnej.

§ 3

1. Naczelny dyrektor zjednoczenia lub jednostki równorzędnej — może podwyższyć w granicach do 10% wynagrodzenie zasadnicze pracownikom zatrudnionym w poszczególnych jednostkach organizacyjnych wymienionych w § 1 na stanowiskach: inspektora nadzoru, starszego referenta technicznego i ekonomicznego i stanowiskach wyższych.
2. Podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w ust. 1 może być przyznane pracownikowi posiadającemu kwalifikacje określone w załączniku Nr 3 do protokołu Nr 15/67 z dnia 24 czerwca 1967 r. dla stanowisk:

— Główny inspektor nadzoru technicznego	— poz. 4,
— Kierownik zespołu inspektorów nadzoru	— „ 8,
— Starszy inspektor nadzoru	— „ 11,
— Starszy referent techniczny	— „ 11,
— Starszy referent ekonomiczny	— „ 12.

3. Liczba pracowników, którym przyznano podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, nie może przekroczyć 20% liczby pracowników zatrudnionych w danej jednostce organizacyjnej służby inwestycyjnej.

§ 4

1. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych wymienionych w § 1 — otrzymują za wykonanie ustalonych zadań premie z funduszu premiowego. Maksymalną wysokość funduszu premiowego oraz wysokość premii indywidualnych dla poszczególnych jednostek organizacyjnych — ustala się następująco:
 - 1) Pracownicy przedsiębiorstw w budowie (§ 1, ust. 1 pkt 1) premiovani się z funduszu premiowego tworzonego w wysokości do 30% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych. Zasady premiowania i wysokość premii indywidualnych dla pracowników przedsiębiorstw w budowie — zawiera załącznik Nr 2 do niniejszego protokołu.
 - 2) Pracownicy zarządów inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych (§ 1, ust. 1, pkt 2 i ust. 2) premiovani są z funduszu premiowego tworzonego w wysokości do 15% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych.

Zasady premiowania i wysokość premii indywidualnych dla pracowników zarządów inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych — zawiera załącznik Nr 3 do niniejszego protokołu.

- 3) Pracownicy komórek organizacyjnych służby inwestycyjnej w czynnych przedsiębiorstwach (§ 1, ust. 3) — premiowani są w oparciu o regulaminy premiowania obowiązujące w danej jednostce organizacyjnej, przy których zostały utworzone:
 - a) pracownicy komórek inwestycyjnych czynnych przedsiębiorstw przemysłowych otrzymują premie na zasadach określonych w regulaminach zakładowych — część III — opracowanych na podstawie uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. z późniejszymi zmianami,
 - b) pracownikom tych komórek inwestycyjnych, należy ustalać zadania w zakresie przygotowania, planowania i terminowej realizacji inwestycji zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
2. 1) Niezależnie od funduszu premiowego przewidzianego w ust. 1 pkt 1 i 2, na premie za sporządzenie w terminach rocznego sprawozdania finansowego, (premia bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych — przeznaczają się raz w roku 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych tych pracowników w ramach planowanego funduszu płac.
- 2) Indywidualna premia bilansowa przyznawana pracownikom — nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
- 3) Premia bilansowa może być przyznana pracownikowi pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego (bilansu) i pracował w danym zakładzie pracy, co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego.

Głównemu Księgowemu można przyznać premię mimo nie przepracowania w danym zakładzie 3 miesięcy.
3. Decyzje o uruchomieniu funduszu premiowego podejmuje dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej nad jednostką inwestycyjną, zatwierdzając jednocześnie wysokość premii dla dyrektora (kierownika) i jego zastępców oraz głównego księgowego.

Wysokość premii dla pozostałych pracowników ustala dyrektor danej jednostki inwestycyjnej.

§ 5

1. Protokół niniejszy obowiązuje od dnia 1 stycznia 1968 r.
2. Z chwilą wejścia w życie niniejszego protokołu, przestają obowiązywać postanowienia:
 - protokołu nr 25 z dnia 19 listopada 1960 r.,
 - protokołu nr 69 z dnia 7 czerwca 1965 r.

I. RAMOWA TABELA

wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych
w zarządach inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych

Lp.	Stanowisko	Miesięcz- ne wynagrodzenie zasadnicze
1.	Dyrektor	3000—4600
2.	Naczelný Inżynier *)	2700—3900
3.	Zastępca Dyrektora	2700—3900
4.	Główny Inspektor nadzoru technicznego *)	2400—3500
5.	Kierownik zespołu inspektorów nadzoru *)	2300—3300
6.	Starszy inspektor nadzoru *)	1800—3200
7.	Kierownik działu technicznego *)	1800—3000
8.	Główny Księgowy	1800—3000
9.	Kierownik działu ekonomicznego	
	Kierownik działu Kadr i Szkolenia Zawodowego	1800—3000
10.	Z-ca Głównego Księgowego	1800—2800
11.	Kierownik Samodzielnej Sekcji Ogólnotechnicznej lub Ekonomicznej	1700—2700
12.	Inspektor nadzoru *)	1700—2600
13.	Z-ca Kierownika działu technicznego	
	Z-ca Kierownika działu ekonomicznego	
	Z-ca Kierownika Kadr i Szkolenia Zawodowego	1700—2600
14.	Kierownik Sekcji Technicznej lub Ekonomicznej	1600—2500
15.	Starszy referent techniczny	
	Starszy referent ekonomiczny	
	Starszy księgowy	1600—2500
16.	Projektant plastyk	1200—2200
17.	Referent techniczny	
	Referent ekonomiczny	1200—2300
18.	Kierownik działu administracyjnego lub kadr	1300—2000
19.	Młodszy inspektor nadzoru *)	1200—2000
20.	Inspektor w dziale kadr, socjalnym, kontroler KT	1200—2000
21.	Technik	
	Księgowy	
	Planista	1100—1900
22.	Starszy referent	
	Starszy rachmistrz	1100—1800
23.	Referent	
	Rachmistrz (kontysta)	
	Kreślarz	
	Chronometrażysta	
	Kartotekarz	

*) Stanowiska, na których wymagane jest posiadanie uprawnień budowlanych.

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze
24.	Fakturzysta Archiwista Sekretarka Kierowniczka hali maszyn	1000—1500
	St. stenotypistka — stenografowanie z szybkością 250 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu	1700—2100
25.	St. maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę)	1400—1900
	26. Maszynistka — poza halą maszyn (pisanie bezbłędne z szybkością ponad 250 uderzeń na minutę)	
27.	Stenotypistka — stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe zapisanie tekstu	
	Telefonistka — obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości 1 obcego języka	1000—1500
28.	Telefonistka — obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 25 numerów czynnych	
	Mł. stenotypistka — po kursie Mł. maszynistka — poza halą maszyn — po kursie	
29.	Bibliotekarz Obsługa radiowęzła	1000—1300
	Pomocnik biurowy — wykonywanie prostych czynności biurowych pod bezpośrednim nadzorem	
29.	Telefonistka — obsługa centrali telefonicznej do 25 numerów czynnych	900—1000
	Maszynistka w hali maszyn	850

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymagających uprawnień budowlanych do kierowania budową, a posiadający te uprawnienia otrzymują za czas pełnienia tych funkcji dodatek do wynagrodzeń zasadniczych w wysokości 300 zł miesięcznie.

Dodatków tych nie wlicza się do podstawy dla obliczenia wysokości premii.

II. Zasady przyznawania dodatków dla inspektorów nadzoru za sprawowanie nadzoru na dwóch lub trzech zmianach.

1. Głównym inspektorem nadzoru, starszym inspektorem i inspektorom nadzoru, zatrudnionym w przedsiębiorstwach w budowie za-

- rządach inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych — wykonujących bezpośredni nadzór techniczny nad robotami na dwóch lub trzech zmianach na budowach, na których zarządzana jest praca na dwie lub trzy zmiany — przysługuje na czas takiej pracy dodatek miesięczny w wysokości określonej w ust. 4.
2. Dodatek za sprawowanie nadzoru na dwóch lub trzech zmianach może być przyznawany wyłącznie pracownikom wykonującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi zwanymi dalej inspektorem nadzoru.
 3. Dodatek za pracę na dwóch lub trzech zmianach przysługuje inspektorowi nadzoru tylko wówczas:
 - a) jeżeli wprowadzenie na budowie pracy na dwie lub trzy zmiany nastąpiło nie z winy inspektora nadzoru,
 - b) jeżeli w okresie miesięcznym sprawowanie nadzoru na dwóch lub trzech zmianach było przez inspektora nadzoru prowadzone w sumie co najmniej przez 6 dni.
 4. 1) Wysokość dodatku za pracę na dwóch lub trzech zmianach wynosi:
 - 40% wynagrodzenia zasadniczego za pracę na dwóch zmianach,
 - 60% wynagrodzenia zasadniczego za pracę na trzech zmianach.2) Dodatek określony w pkt 1) przyznaje się za każdy dzień sprawowania nadzoru na dwóch lub trzech zmianach, zaliczając również początkowo 6 dni, których przepracowanie warunkuje prawo do dodatku.

Wysokość dodatku oblicza się od $\frac{1}{25}$ miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.
 5. Dodatek za pracę na dwóch lub trzech zmianach nie może być stosowany przy sprawowaniu nadzoru na budowach, gdzie nastąpiło przedłużenie czasu pracy dla części lub całej załogi bez wprowadzenia dodatkowych zespołów zmianowych.
 6. W przypadkach, gdy obowiązujące przepisy przewidują dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta, inspektorzy nadzoru wynagradzani są według tych przepisów tylko za pracę na pierwszej zmianie. Za pracę w niedziele i święta na drugiej i trzeciej zmianie — inspektorom nadzoru przysługuje dodatek określony w pkt 1.
 7. Przy przyznawaniu inspektorom nadzoru dodatku za pracę na dwóch lub trzech zmianach, należy szczegółowo określić zakres ich obowiązków na dodatkowych zmianach.
 8. Przy wydawaniu decyzji w sprawie przyznania dodatku, należy brać pod uwagę czas przepracowany przez inspektora nadzoru na dodatkowych zmianach. W szczególności należy przestrzegać zasa-

dę — że dodatek przyznaje się wówczas, gdy analiza obowiązków inspektora nadzoru na danej budowie wskazuje na konieczność dodatkowej pracy przynajmniej przez 3 godziny dziennie przy dwóch zmianach, względnie przez 4 godziny dziennie przy trzech zmianach.

ANEKS NR 1

z dnia 31 maja 1968 r.

do protokołu nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego,

podpisany pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego Odzieżowego i Skórzanego, dotyczący zmiany załącznika nr 2 protokołu nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r., w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej.

1. W protokole nr 19 — anuluje się załącznik nr 2, dotyczący zasad premiowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach w budowie,
2. Załącznik nr 2 otrzymuje nowe brzmienie, jak w załączniku do niniejszego aneksu.
3. Przepisy załącznika nr 2 w nowym brzmieniu — stosuje się od dnia 1 lipca 1968 r.

Załącznik nr 2
do protokołu nr 19
z dnia 5 stycznia 1968 r

ZASADY PREMIOWANIA

pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach w budowie.

1. Na premie kwartalne dla pracowników jednostek inwestycyjnych wymienionych w § 1, ust. 1, pkt 1 protokołu nr 19, tworzy się fundusz premii wynoszący do 30% płac zasadniczych tych pracowników.
2. Z funduszu premiewego wypłaca się premie indywidualne do wysokości:
 - a) 80% płacy zasadniczej dla członków dyrekcji przedsiębiorstwa w budowie,
 - b) 25% płacy zasadniczej dla pracowników administracyjnych w ramach 10%-go funduszu premiewego.

3. Przyznanie premii pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi — powinno być uzależnione od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz od właściwego spełniania obowiązków przewidzianych przepisami.
4. Pozostali pracownicy mogą otrzymywać premię, jeżeli w zależności od wykonywanej funkcji, uzyskali pozytywne wyniki w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.
5. Szczegółowe regulaminy premiowania wydadzą dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych), sprawujących nadzór nad podległymi jednostkami inwestycyjnymi.

Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalać również wykaz stanowisk uprawnionych do otrzymywania premii.

Załącznik nr 3
do protokołu nr 19
z dnia 5 stycznia 1968 r

ZASADY PREMIOWANIA

pracowników umysłowych zatrudnionych w zarządach inwestycji produkcyjnych i nieprodukcyjnych.

1. Na kwartalne premie dla pracowników, o których mowa w § 1, ust. 1, pkt 2 oraz ust. 2, przeznaczona jest fundusz premiiowy tworzony w wysokości do 15% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość premii indywidualnej dla poszczególnych pracowników nie może przekroczyć 25% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.
3. Przyznanie premii pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi powinno być uzależnione od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz właściwego spełniania obowiązków przewidzianych obowiązującymi przepisami.
4. Pozostali pracownicy mogą otrzymywać premię jeżeli w zależności od uzyskanej funkcji uzyskali pozytywne wyniki w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.
5. Dopuszcza się wydzielenie do 20% funduszu premiiowego na fundusz nagród, wypłacanych za specjalne osiągnięcia gospodarcze. Wysokość nagród w okresie roku nie może przekroczyć 3-miesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracownika.
6. Zainteresowane Zjednoczenia wydadzą szczegółowe regulaminy premiowania dla pracowników zarządów inwestycji.
Regulaminy te powinny również zawierać wykaz osób uprawnionych do otrzymania premii.

ANEKS NR 2

z dnia 28 sierpnia 1969 r.

do protokołu nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Lekkiego podpisany pomiędzy Ministrem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego,

dotyczący zmiany protokołu nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r., w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej.

1. Skreśla się pkt 2) w ust. 1 paragrafu 4 protokołu nr 19. Pkt 2) — otrzymuje nowe brzmienie:
„Pracownicy zarządów inwestycji nieprodukcyjnych (§ 1 ust. 2) premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w wysokości do 15% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych.
Zasady premiowania i wysokość premii indywidualnych dla pracowników zarządów inwestycji nieprodukcyjnych zawiera załącznik nr 3 do niniejszego protokołu.”
2. W załączniku nr 3 do protokołu nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. skreśla się w tytule wyraz „produkcyjnych”.
Po zmianie tytuł tego załącznika ma następujące brzmienie:
„Zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w zarządach inwestycji nieprodukcyjnych.”
3. W paragrafie 4, ust. 1 protokołu nr 19 — wprowadza się nowy pkt 4) o następującym brzmieniu:
„Pracownicy zarządów inwestycyjnych produkcyjnych (§ 1, ust. 1 pkt 2) premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w wysokości do 35% planowanego funduszu płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych.
Zasady premiowania i wysokość premii indywidualnych dla pracowników zarządów inwestycji produkcyjnych zawiera załącznik nr 4 do niniejszego protokołu.”
4. Do protokołu nr 19 wprowadza się się nowy załącznik nr 4, dotyczący zasad premiowania pracowników umysłowych zarządów inwestycji produkcyjnych, stanowiący załącznik do niniejszego aneksu.
5. Postanowienia niniejszego aneksu wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1969 r.

ZASADY PREMIOWANIA

pracowników umysłowych zatrudnionych w zarządach inwestycji produkcyjnych.

1. Na premie kwartalne dla pracowników zarządów inwestycji produkcyjnych wymienionych w § 1, ust. 1, pkt 2) protokołu nr 19 — tworzy się fundusz premiiowy wynoszący do 35% płac zasadniczych tych pracowników.
2. Z funduszu premiiowego wypłaca się premie indywidualne do wysokości:
 - a) 80% płacy zasadniczej dla członków dyrekcji zarządu inwestycji produkcyjnych,
 - b) 50% płacy zasadniczej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych,
 - c) 25% płacy zasadniczej dla pracowników administracyjnych w ramach 10%-go funduszu premiiowego.
3. Przyznanie premii pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi, powinno być uzależnione od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz od właściwego spełnienia obowiązków przewidzianych przepisami.
4. Pozostali pracownicy mogą otrzymywać premię, jeżeli w zależności od wykonywanej funkcji, uzyskali pozytywne wyniki w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.
5. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalać również wykaz stanowisk uprawnionych do otrzymywania premii.

PROTOKÓŁ NR 48

podpisany w dniu 29 kwietnia 1963 r. między Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

(patrz tekst w Części I pkt 5.1)

Pismo MPL z dnia 30 maja 1967 r. znak: ZP3-023-43-67 w sprawie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej.

(patrz tekst w Części I pkt 5.3)

ZARZĄDZENIE NR 30/67

Naczelnego Dyrektora Zjednoczenia Przem. Art. Techn. i Galanteryjnych z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników,

(patrz tekst w Części I pkt 2.4)

TARYFIKATORY

kwalifikacyjne robotników Część IX i X stanowią odrębne wydanie drukiem.

SPIS TREŚCI

CZĘŚĆ I

BRANŻA ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH, GALANTERYJNYCH I USZCZELKARSKO-AZBESTOWA

1.	Wykaz przedsiębiorstw	7
2.	Ogólne zasady i systemy wynagradzania pracowników fizycznych	9
2.1.	Protokół Nr 10/67 z dnia 29 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników	11
2.2.	Protokół nr 11 z dnia 29 maja 1967 r. w sprawie wynagradzania pracowników służb głównego mechanika i głównego energetyka (zawody wspólne) oraz pracowników obsługi	18
2.3.	Protokół nr 10b z dnia 12 lutego 1969 r. w sprawie przejęcia Łódzkich Zakładów Cewek Przędzalniczych na Z.U.P. dla przemysłu lekkiego	26
2.4.	Zarządzenie Nr 30/67 Naczelnego Dyrektora ZPATiG z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników w przedsiębiorstwach branży — artykułów technicznych, galanteryjnej i uszczelkarsko-azbestowej	27
2.5.	Uzupełnienie Nr 1 do Zarządzenia Nr 30/67 z dnia 30 maja 1967 r.	61
2.6.	Uzupełnienie nr 3 do Zarządzenia Nr 30/67 z dnia 30 maja 1967 r.	62
2.7.	Protokół Nr 28 z dnia 23 marca 1961 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych na IV-tej zmianie w zakładach azbestowych	63
2.8.	Protokół nr 16 z dnia 2 listopada 1964 r. w sprawie zniesienia skróconego dnia pracy w dziale narzędziowni w Zakładach Uszczelnień i Wyrobów Azbestowych „Azbest” w Łodzi	65
2.9.	Taryfikator kwalifikacyjny robotników — Część IX (stanowi oddzielne wydanie drukiem)	66

2.10.	Taryfikator kwalifikacyjny robotników — Część X (stanowi oddzielne wydanie drukiem)	66
3.	Zasada wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych	67
3.1.	Protokół nr 10a z dnia 24 czerwca 1967r. w sprawie zasad wynagradzania mistrzów branż: artykułów technicznych, galanteryjnej, części zamiennych i uszczelkarsko-azbestowej	69
3.2.	Zarządzenie nr 36 z dnia 17 sierpnia 1967 r. Naczelnego Dyrektora ZPATiG w sprawie zasad wynagradzania mistrzów	71
3.3.	Protokół Nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego (patrz tekst. Cz. I pkt 4.7.).	75
3.4.	Uchwała Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (patrz M.P. Nr 21/67 z 13 IV 1967 r.).	75
3.5.	Instrukcja MPL w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych MPL (patrz tekst Cz. I pkt 4.11.).	75
4.	Zasady wynagradzania pracowników umysłowych	77
4.1.	Protokół Nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych	79
4.2.	Protokół nr 15a z dnia 18 marca 1969 r. w sprawie uzupełnienia dodatkowymi stanowiskami załączników do protokołu nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r.	94
4.3.	Pismo MPL Departamentu Zatrudnienia i Płac znak: ZP2-121-00-346/69 z dnia 15 kwietnia 1969 r. w sprawie stanowiska głównego ekonomisty	99
4.4.	Protokół z dnia 16 sierpnia 1957 r. — dotyczy zakładów wyrobów azbestowych	100
4.5.	Protokół nr 10 z dnia 9 października 1962 r. dla Zakładów Wyrobów Azbestowych „Gambit” w Lubawce	106
4.6.	Pismo Zjednoczenia w sprawie dodatkowych urlopów dla niektórych pracowników umysłowych w branży azbestowej	108
4.7.	Protokół nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego	109
4.8.	Uchwała nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (patrz M.P. Nr 21/67 z 13 IV 1967 r.).	112

4.9.	Zarządzenie Nr 14 MPL z dnia 12 lutego 1968 r. dotyczy zmiany Zarządzenia Nr 15 MPL z dnia 6 lutego 1967 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych	113
4.10.	Pismo Okólne nr 34 MPL z dnia 25 marca 1968 r. w sprawie sposobu rozliczania zadań w zakresie rytmiki produkcji	113
4.11.	Instrukcja MPL w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych MPL	114
5.	Zasady wydawania pracownikom deputatu węglowego lub wypłacania ekwiwalentu za deputat węglowy oraz ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej	159
5.1.	Protokół Nr 48 z dnia 29 kwietnia 1963 r. w sprawie zwiększenia ryczałtu opałowego	161
5.2.	Protokół Nr 49 z dnia 2 maja 1963 r. w sprawie deputatu węglowego względnie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego	163
5.3.	Pismo MPL znak: ZP3-023-43-67, z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej	167

C ZĘ Ś C II

BRANŻA CZĘŚCI ZAMIENNYCH

1.	Wykaz przedsiębiorstw	171
2.	Ogólne zasady wynagradzania pracowników fizycznych	173
2.1.	Protokół z dnia 14 czerwca 1958 r. w sprawie wprowadzenia dla pracowników zakładów obróbki metali podległych MPL postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla przemysłu metalowego z dnia 26 kwietnia 1957 r.	175
2.2.	Zarządzenie Nr 217 MPL z dnia 14 sierpnia 1962 r. w sprawie reformy norm i płac w zakładach obróbki metali przemysłu lekkiego	199
2.3.	Protokół Nr 43 z dnia 14 sierpnia 1962 r. w sprawie wprowadzenia protokołu dodatkowego nr 28 do U.Z.P. dla przemysłu metalowego z dnia 26 kwietnia 1957 r.	208
2.4.	Protokół dodatkowy nr 28 w sprawie zmian i uzupełnień UZP w zakresie stawek płac i zasad wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w zakładach przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego	208

2.5. Zarządzenie Nr 323 MPL z dnia 11 grudnia 1962 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania niektórych grup pracowników, zatrudnionych w zakładach obróbki metalu przemysłu lekkiego	214
2.6. Zarządzenie Nr 16 MPL z dnia 15 stycznia 1964 r w sprawie zmian w zasadach wynagradzania niektórych grup robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych w zakładach wyrobów metalowych przemysłu lekkiego	214
2.7. Ramowe Zasady Premiowania pracowników fizycznych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym w przedsiębiorstwach pracujących na normach technicznie uzasadnionych	222
2.8. Protokół dodatkowy nr 79 z dnia 10 lutego 1967 r. w sprawie podwyższenia stawek płac robotników w niższych kategoriach zaszeregowania zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego. wchodzących w skład resortu przemysłu lekkiego	225
2.9. Zarządzenie Nr 20 MPL z dnia 10 lutego 1967 r. w sprawie podwyższenia stawek płac dla robotników w niższych kategoriach zaszeregowania	227
2.10. Protokół Nr 80 z dnia 4 marca 1967 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego, wchodzących w skład resortu przemysłu lekkiego	227
2.11. Zarządzenie Nr 33 MPL z dnia 4 marca 1967 r. w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagradzania w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego	232
2.12. Wyciąg z UZP dla przemysłu metalowego w sprawie zasad wynagradzania portierów i dozorców	234
2.13. Taryfikatory kwalifikacyjne robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach metalowych i wytwórniach części zamiennych (odrębne wydanie przemysłu metalowego — drukiem)	237
3. Zasady wynagradzania mistrzów	239
3.1. Protokół Nr 10a do Z.U.P. dla przemysłu lekkiego z dnia 24 czerwca 1967 r. w sprawie wynagradzania mistrzów branż: artykułów technicznych, galanteryjnej, części zamiennych i uszczelnarsko-azbestowej	239

(patrz tekst Cz. I pkt 3.1).

- 3.2. Zarządzenie Nr 36 Naczelnego Dyrektora ZPATiG z dnia 17 sierpnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania mistrzów zatrudnionych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez ZPATiG 239
(patrz tekst w Cz. I pkt 3.2.).
- 3.3. Protokół Nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego . . . 239
(patrz tekst Cz. I. pkt 4.7.).
- 3.4. Uchwała Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych 239
(patrz M.P. Nr 21/67 z 13 IV 1967 r.).
- 3.5. Instrukcja MPL w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych MPL . 239
(patrz tekst Cz. I pkt 4.11.).
4. **Zasady wynagradzania pracowników umysłowych 240**
- 4.1. Protokół Nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych 240
(patrz tekst w Cz. I pkt 4.1.).
- 4.2. Protokół Nr 15a z dnia 18 marca 1969 r. stanowiący uzupełnienie Protokołu Nr 15 z dnia 24 czerwca 1967 r. 240
(patrz tekst Cz. I pkt 4.2.).
- 4.3. Pismo MPL Departamentu Zatrudnienia i Płac znak: ZP2-121-00-346/69 z dnia 15 kwietnia 1969 r. w sprawie stanowiska głównego ekonomisty 240
(patrz tekst Cz. I pkt 4.3.).
- 4.4. Zarządzenie Nr 16 MPL z dnia 15 stycznia 1964 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania niektórych grup robotników i pracowników inżynierjno-technicznych zatrudnionych w zakładach wyrobów metalowych przemysłu lekkiego 240
(patrz tekst Cz. II pkt 2.6.).
- 4.5. Protokół Nr 80 z dnia 4 marca 1967 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw przemysłu maszynowego i elektrotechnicznego wchodzących w skład resortu przemysłu lekkiego 240
(patrz tekst Cz. II pkt 2.10.).

- 4.6. Pismo ZPATiG znak: EZ/10-6/67 z dnia 3 kwietnia 67 r. w sprawie wyjaśnienia do Protokołu Nr 80 z dnia 4 marca 1967 r. . . . 241
- 4.7. Zarządzenie Nr 33 MPL z dnia 4 marca 1967 r. w sprawie poprawy organizacji pracy i warunków wynagradzania w komórkach kontroli technicznej przedsiębiorstw wyrobów metalowych resortu przemysłu lekkiego 241
(patrz tekst Cz. II pkt 2.11.).
- 4.8. Protokół Nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiewego . . . 241
(patrz tekst Cz. I pkt 4.7.).
- 4.9. Uchwała Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych 241
(patrz M.P. Nr 21/67 z dn. 13 IV 1967 r.).
- 4.10. Zarządzenie Nr 14/68 MPL z dnia 12 lutego 1968 r. w sprawie zmiany Zarządzenia Nr 15/67 MPL z dnia 6 lutego 1967 r. dotyczącego zasad premiowania pracowników umysłowych . . 241
(patrz tekst Cz. I pkt 4.9.).
- 4.11. Pismo Okólne nr 34 MPL z dnia 25 marca 1968 r. w sprawie sposobu rozliczania zadań w zakresie rytmiki produkcji . . . 241
(patrz tekst Cz. I pkt 4.10.).
- 4.12. Instrukcja MPL w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych MPL . 241
(patrz tekst Cz. I pkt 4.11.).
- 5. Zasady wydawania pracownikom deputatu węglowego lub wypłacanie ekwiwalentu za deputat węglowy oraz ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej 243**
- 5.1. Zarządzenie Nr 80 MPL z dnia 6 maja 1963 roku w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy 245
- 5.2. Protokół Nr 49 z dnia 2 maja 1963 r. w sprawie deputatu węglowego względnie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy — dotyczy F-ki „FID” 248
(patrz tekst Cz. I pkt 5.2.).
- 5.3. Pismo MPL Departamentu Zatrudnienia i Płac znak: ZP2-120-231/69 z dnia 17 kwietnia 1969 r. w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej 248

CZĘŚĆ III

PRZEDSIĘBIORSTWA ZAPLECZA NAUKOWO-TECHNICZNEGO

1. **Centralne Laboratorium Stosowania i Przetwórstwa Tworzyw Sztucznych i Branżowe Laboratorium Artykułów Technicznych** 251
- 1.1. Protokół Nr 26 z dnia 3 czerwca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralnych oraz branżowych laboratoriach przemysłowych 253
- 1.2. Zarządzenie Nr 72 MPL z dnia 5 czerwca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych centralnych i branżowych laboratoriów 265
- 1.3. Pismo MPL znak: ZP2-128-00-269/69 z dnia 28 maja 1969 r. w sprawie stanowiska kierownika zakładu w centralnych oraz branżowych laboratoriach 267
- 1.4. Pismo MPL znak: ZP2-121-011-758/68 z dnia 14 września 1968 r. w sprawie zaszeregowania laboratoriów do kategorii płac 267
- 1.5. Protokół Nr 56 z dnia 27 czerwca 1964 r. w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym z funduszu premiowego 268
(patrz tekst Cz. I pkt 4.7.).
- 1.6. Uchwała Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych 268
(patrz M.P. Nr 21/67 z dn. 13 IV 1967 r.).
- 1.7. Instrukcja MPL w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych MPL 268
(patrz tekst Część I pkt 4.11.)
- 1.8. Protokół Nr 48 z dnia 29 kwietnia 1963 r. w sprawie zwiększenia ryczałtu opałowego 268
(patrz tekst Część I pkt 5.1)
- 1.9. Pismo MPL znak: ZP3-023-43/67 z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej 268
(patrz tekst Część I pkt 5.3.)
- 1.10. Pismo MPL znak: ZP2-128-00-626/69 z dnia 14 lipca 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania maszynistek w halach maszyn, zatrudnionych w centralnych i branżowych laboratoriach 268

1.11. Zarządzenie Nr 30/67 z dnia 30 maja 1967 r. Naczelnego Dyrektora ZPATiG w sprawie podwyższenia płac i zasad wynagradzania robotników	269
(patrz tekst Część I pkt 2.4.)	
1.12. Taryfikatory kwalifikacyjne robotników Część IX i X	269
(osobne wydanie drukiem)	

C Z Ę Ś Ć I V

BRANŻOWY OŚRODEK ORGANIZACJI I NORMOWANIA PRACY

1. Zarządzenie Nr 14 Przewodniczącego Komitetu Pracy z dnia 21 marca 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników ośrodków organizacji i normowania pracy	273
2. Zarządzenie Nr 61 MPL z dnia 24 czerwca 1969 r. w sprawie przekształcenia branżowych ośrodków normowania pracy w branżowe ośrodki organizacji i normowania pracy	279

C Z Ę Ś Ć V

BIURO PROJEKTOWANIA DOKUMENTACJI TECHNOLOGICZNO-KONSTRUKCYJNEJ PRZEMYSŁU LEKKIEGO .

1. Zarządzenie Nr 50 MPL z dnia 4 grudnia 1967 r. w sprawie utworzenia przedsiębiorstwa pod nazwą: Biuro Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej Przemysłu Lekkiego	289
2. Porozumienie Nr 1 z dnia 15 maja 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w Biurze Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej	291
3. Załącznik nr 3g do UZP dla przemysłu metalowego — Zasady wynagradzania pracowników centralnych biur konstrukcyjnych	292
4. Regulamin premiowania z dnia 15 maja 1968 r. w sprawie wypłat premii pracownikom umysłowym, zatrudnionym w Biurze Projektowania Dokumentacji Technologiczno-Konstrukcyjnej	296
5. Zarządzenie Nr 80 MPL z dnia 6 maja 1963 r. w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy dla pracowników zatrudnionych w niektórych przedsiębiorstwach, zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Artykułów Technicznych i Galanteryjnych oraz w Zjednoczeniu Przemysłu Lniarskiego	300
(patrz tekst Część I pkt 5.1.)	

6. Pismo MPL Departamentu Zatrudnienia i Płac znak: ZP2-120-231/69 z dnia 17 kwietnia 1969 r. w sprawie ekwiwalentu pieniężnego za pranie i naprawę odzieży roboczej 300
(patrz tekst Część II pkt 5.3.)
7. Zasady wynagradzania pracowników fizycznych 300
(patrz przepisy podane w Części II pkt 2.)

CZĘŚĆ VI

ZARZĄD INWESTYCJI PRODUKCYJNYCH PRZEMYSŁU ARTYKUŁÓW TECHNICZNYCH I GALANTERYJNYCH

1. Protokół Nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych służby inwestycyjnej 303
2. Aneks Nr 1 do Protokołu nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. zmieniający Załącznik Nr 2 do w/w Protokołu 309
3. Aneks Nr 2 do Protokołu Nr 19 z dnia 5 stycznia 1968 r. wprowadzający Załącznik nr 4 do w/w Protokołu 311
4. Protokół Nr 48 z dnia 29 kwietnia 1963 r. w sprawie zwiększenia ryczałtu opałowego 313
(patrz tekst Część I pkt 5.1.)
5. Pismo MPL znak: ZP3-023-43/67 z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej 313
(patrz tekst Część I pkt 5.3.)
6. Zarządzenie Nr 30/67 Naczelnego Dyrektora ZPATiG z dnia 30 maja 1967 r. w sprawie podwyższenia płac oraz zasad wynagradzania robotników 313
(patrz tekst Część I pkt 2.4.)
7. Taryfikatory kwalifikacyjne robotników Część IX i X 313
(stanowią odrębne wydanie drukiem)



ERRATA

Zbiorowy Układ Pracy — Tom I

Strona	Pozycja	Jest	Winno być
16	Załącznik nr 2 do prot. nr 10 z dn. 29. V. 67 r.	—	anulowany protokołem nr 29/69 z dnia 12. II. 1969 r.
22	Załącznik nr 2 do prot. nr 11 z dnia 29. V. 67 r.	—	anulowany protokołem nr 29/69 z dnia 12. II. 1969 r.
26	par. 1 wiersz 2	Ministra Przem. Art. Techn. i Gal. —	Ministra Przem. Lekkiego zarządzeniem nr 11/0/68 z dn. 3. VI. 68 r. i zgrupowanego w Zjedn. Przem. Art. Techn. i Gal. — (dalej jak w treści)
82	lp. 16 rubr. 8	1300—2400	—
95	poz. 3 rubr. 5	1000—2800	1600—2800
95	poz. 4 rubr. 4	1700—2000	1700—2600
202	grupy zaszerzowania	I, II, III, IV	I*, II*, III*, IV*
202	pod tabelą	Patrz Protokół dod. Nr 78 z 10. II. 67	Patrz Protokół dod. nr 79 z 10. II. 67
218	lp. 4	Starszy Mistrz	Starszy Mistrz*
218	lp. 5	Mistrz	Mistrz*
219	lp. 7 III kat. Zakładu	1600—2700	1700—2800
219	lp. 8 III kat. Zakładu	1500—2500	1600—2700
219	lp. 9 III kat. Zakładu	1000—1900	1500—2500
219	lp. 10 III kat. Zakładu	1700—2800	1000—1900
219	tytuł	RAMOWE ZASADY	RAMOWE ZASADY — (przepis nieaktualny)
257	poz. 8 rubr. 8	1000—2800	1600—2800
312	tytuł	Zasady premfowania	Zasady premiowania

Biblioteka Instytutu Pracy

17735

II

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0016558