



DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok III

Warszawa, dnia 30 kwietnia 1974 r.

Nr 5(17)

TREŚĆ:

Poz.	Str.	Poz.	Str.
PŁACE			
10.		11.	
Zarządzenie Nr 11 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej	35	Wytyczne Nr 12 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 22 marca 1974 r. w sprawie przeprowadzania w zakładach pracy regulacji płac . .	59

PŁACE

10.

**Zarządzenie Nr 11
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 18 marca 1974 roku**

w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej.

Na podstawie § 2, 3, 5 ust. 2, § 6 ust. 2, § 10 ust. 2, § 11 ust. 2, § 13 i § 18 ust. 4 uchwały Nr 60 Rady Ministrów z dnia 15 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej (Monitor Polski Nr 9, poz. 66) zarządza się, co następuje:

§ 1.

1. Przepisy zarządzenia mają zastosowanie do:

- 1) kierowców pojazdów samochodowych, ich pomocników, konduktorów, motorniczych tramwajów i innych robotników objętych:
 - a) taryfikatorem kwalifikacyjnym dla robotników zaopiecznia technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy,
 - b) taryfikatorem kwalifikacyjnym dla robotników zatrudnionych w jednostkach Państwowej Komunikacji Samochodowej i Przedsiębiorstwie Spedycji Krajowej,
– ustalonymi przez Ministra Komunikacji,
 - c) taryfikatorem kwalifikacyjnym robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach komunikacji miejskiej, ustalonym przez Ministra Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska,

- 2) pracowników umysłowych i obsługi zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) i zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) transportu samochodowego, spedycji krajowej oraz komunikacji miejskiej.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3, przepisów zarządzenia nie stosuje się do pracowników wynagradzanych według odrębnych zasad, a w szczególności do:
 - 1) pracowników straży pożarnej,
 - 2) pracowników straży przemysłowej,
 - 3) pracowników wyodrębnionych placówek socjalnych i kulturalno-oświatowych,
 - 4) pracowników pracowni projektowych, jeżeli są wynagradzani według zasad obowiązujących w biurach projektowych,
 - 5) maszynistek zatrudnionych w halach maszyn,
 - 6) pracowników zatrudnionych w ośrodkach przetwarzania danych i obliczeń numerycznych,
 - 7) pracowników ośrodków szkolenia zawodowego kierowniców,
 - 8) uczniów odbywających naukę zawodu.
3. Do pracowników wymienionych:
 - 1) w ust. 2, pkt 1, 3–7 mają zastosowanie przepisy § 8 i § 32 ust. 2 i 3.
 - 2) w ust. 2 pkt 2 mają zastosowanie przepisy § 32 ust. 2 i 3.

§ 2.

1. Zaszeregowanie kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników, motorniczych tramwajów oraz konduktorów autobusowych i tramwajowych do poszczególnych kategorii zaszeregowania i szczebla dodatku za rodzaj przewożonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów oraz wysokość godzinowych stawek płac zasadniczych i godzinowych stawek tych dodatków określa załącznik nr 1.
2. Podstawę zaszeregowania robotników, z wyjątkiem pracowników, o których mowa w ust. 1, oraz pracowników

obsługi stanowi taryfikator kwalifikacyjny.

3. Stawki osobistego zaszeregowania robotników oraz zasady stosowania poszczególnych tabel płac określa załącznik nr 2.
4. Zasady wynagradzania pracowników obsługi oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określa załącznik nr 3.
5. Podstawę zaszeregowania pracowników umysłowych do poszczególnych kategorii zaszeregowania stanowią taryfikatory kwalifikacyjne oraz tabela miesięcznych stawek płac zasadniczych ustalone w załączniku nr 4.
6. Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz zasady ich przyznawania określa załącznik nr 5.
7. Zasady zaliczania jednostek organizacyjnych transportu samochodowego do poszczególnych tabel płac określa załącznik nr 6.

§ 3.

1. Kierowcy samochodów ciężarowych i autobusów oraz ich pomocnicy otrzymują premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu), a w szczególności za:
 - 1) terminowe i jakościowe wykonanie zleconych zadań przewozowych,
 - 2) pracę bez reklamacji,
 - 3) jazdę bezawaryjną,
 - 4) dbałość o powierzone mienie oraz stan techniczny i wygląd pojazdu,
 - 5) wykorzystanie ładowności i próżnych przebiegów ciężarowych pojazdów samochodowych i przyczep.
2. Fundusz premiiowy dla kierowców i ich pomocników nie może w 1974 r. przekroczyć 15% ich płac zasadniczych, łącznie z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów.
3. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości do 15% ich wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust.3 należy brać pod uwagę:
 - 1) codzienne terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
 - 2) przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i jazdę bezawaryjną,
 - 3) przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - 4) dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.
5. Szczegółowe zasady wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 4.

1. Robotnicy, o których mowa w § 1 ust.1 pkt.1 mogą być wynagradzani według czasowo-premiiowej lub akordowej formy płac.
2. Robotnicy, o których mowa w ust. 1, mogą otrzymywać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu), a w szczególności za:
 - 1) terminowe i właściwe wykonanie zleconych zadań i obowiązków,
 - 2) wykonanie zadań jakościowych,
 - 3) prawidłowe wykorzystanie surowców i materiałów.
3. Fundusz premiiowy dla robotników (ust.1) w roku 1974 nie może przekroczyć 15% ich płac zasadniczych.

4. Szczegółowe zasady wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 5.

Pracownicy umysłowi, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt 2, premiowani są według zasad określonych uchwałą Nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 56, poz.297), dostosowanych, w trybie określonym w § 16 tej uchwały, do warunków i potrzeb jednostek organizacyjnych transportu samochodowego i komunikacji miejskiej.

§ 6.

1. Stawki płac zasadniczych mogą być podwyższone przy równoczesnym odpowiednim zmniejszeniu ruchomej części płac, w miarę wygospodarowania na ten cel odpowiednich środków poprzez wzrost efektywności pracy — jeżeli wzrost ruchomej części płac umożliwi podwyższenie tych stawek co najmniej o 5%.
2. Zmiana struktury płac, o której mowa w ust. 1, może być wprowadzona za zgodą właściwego ministra w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, po upływie dwóch lat od daty wprowadzenia zasad wynagradzania określonych niniejszym zarządzeniem oraz wyłącznie w przypadku, gdy wzrost ruchomej części płac ma charakter trwały i jest wynikiem zwiększenia wydajności, poprawy organizacji i dyscypliny pracy.

§ 7.

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw (zakładów) zorganizowanego transportu samochodowego i komunikacji miejskiej mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu płac specjalny fundusz nagród w wysokości do 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.
2. Zasady dysponowania funduszem nagród, o którym mowa w ust. 1, ustala dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu).

§ 8.

1. W zorganizowanym transporcie samochodowym mogą być wprowadzane sukcesywnie w miarę wygospodarowania na ten cel odpowiednich środków w ramach dysponowanego funduszu płac — dodatki za staż pracy na zasadach określonych w załączniku Nr 7.
2. Pracownikom transportu niezorganizowanego przysługują dodatki za staż pracy w wysokości i na zasadach obowiązujących w zakładzie pracy, jeżeli w zakładzie tym dodatki takie są stosowane.
3. Wysokość i zasady wypłacania dodatków za staż pracy w przedsiębiorstwach (zakładach) komunikacji miejskiej — określają odrębne przepisy.

§ 9.

1. Godzinowe stawki płac zasadniczych kierowców pojazdów samochodowych, ich pomocników oraz motorniczych tramwajów mogą stać się zakładowe przy równoczesnej

likwidacji dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów w miarę usprawnienia organizacji pracy i wygospodarowania odpowiednich środków finansowych.

2. Decyzję o podwyższeniu stawek płac zasadniczych, o których mowa w ust. 1, podejmuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Komunikacji na wniosek właściwego ministra.

§ 10.

Kierowcy autobusów zatrudnieni przy przewozach pasażerskich w transporcie publicznym, w komunikacji miejskiej oraz obsługujący regularne górnicze linie komunikacyjne mogą otrzymywać dodatki za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów podwyższone o 20%.

§ 11.

1. Kierowcy i ich pomocnicy mogą otrzymywać dodatek za wykonywanie dodatkowych czynności nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków służbowych, w wysokości nie przekraczającej 1.100 zł miesięcznie.
2. Zasady przyznawania dodatków za wykonywanie przez kierowców i ich pomocników dodatkowych czynności, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 8.
3. Szczegółowe zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określają zainteresowani ministrowie w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

§ 12.

1. Za każdą godzinę prowadzenia pojazdu z przyczepą, kierowcom pojazdów samochodowych i ich pomocnikom wynagradzanym według czasowo-premiejowej formy płac przysługuje dodatek w wysokości:

Lp.	Rodzaj przyczepy	Wysokość przysługującego dodatku w złotych za każdą przyczepę
1.	Przyczepa ciężarowa o ładowności 3,0 do 3,5 ton włącznie	1,00
2.	Przyczepa ciężarowa o ładowności powyżej 3,5 ton do 5,0 ton włącznie	1,50
3.	Przyczepa ciężarowa o ładowności powyżej 5 ton	2,00
4.	Przyczepa autobusowa	2,50

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, nie przysługują za prowadzenie ciągników rolniczych z jedną przyczepą.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki o których mowa w ust. 1, w wysokości 50% stawek przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.

§ 13.

1. Kierowcom zorganizowanego transportu samochodowego przysługuje ryczałtowy dodatek za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep w wysokości od 6,00 zł do 12,00 zł dziennie. Wysokość dodatku zależna jest od rodzaju obsługiwanego pojazdu i zakresu wykonywanej obsługi codziennej.

2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 9.

§ 14.

Kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w obsłudze transportowej budów prowadzonej na dwie zmiany przysługuje z tytułu zatrudnienia na drugiej zmianie dodatek za pracę na drugiej zmianie w wysokości 10% stawki zasadniczej osobistego zaszergowania. Dodatek ten nie przysługuje kierowcom i ich pomocnikom w wypadku zatrudnienia ich tylko na części drugiej zmiany bądź przedłużonej pierwszej zmianie.

§ 15.

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje dodatek za prowadzenie pojazdów samochodowych napędzanych gazem w wysokości 0,10 zł za każdy przejechany kilometr.

§ 16.

1. Zainteresowani ministrowie, w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych mogą wyrazić zgodę na wprowadzenie dla kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych – akordowego systemu płac.
2. Zasady akordowego systemu płac dla kierowców samochodów ciężarowych określa załącznik nr 10.

§ 17.

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcom i ich pomocnikom, o ile nie zostali skierowani do pracy zastępczej, odpowiadającej w zasadzie ich kwalifikacjom, przysługuje wynagrodzenie według godzinowej stawki płac zasadniczych.
2. Kierowca i pomocnik kierowcy uczestniczący w naprawach i obsłudze technicznych pojazdu lub w innych pracach – na zlecenie kierownika jednostki organizacyjnej – może otrzymać za ten okres premię według zasad określonych w § 3.

§ 18.

1. W uzasadnionych przypadkach, w szczególności w zamkniętych przewozach pracowniczych, w komunikacji miejskiej może być stosowany przerywany czas pracy, w odniesieniu do kierowców, których praca odbywa się według z góry ustalonego harmonogramu.
2. Przerwa przewidziana harmonogramem pracy kierowców może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekraczać 6 godzin. Przerwy tej nie zalicza się do czasu pracy kierowcy.
3. Przy stosowaniu przerywanego czasu pracy w jednym cyklu przewozowym za każdą godzinę przerwy, przysługuje kierowcy wynagrodzenie w wysokości:

1/ kierowcy zaszergowanemu	do V	kategori	-- 7,50 zł
2/ " "	do VI	"	-- 8,00 zł
3/ " "	do VII	"	-- 8,50 zł
4/ " "	do VIII	"	-- 9,00 zł

4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, nie wchodzi do podstawy wymiaru premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz dodatku za staż pracy.
5. Kierowca może być zatrudniony dwukrotnie w ciągu dnia pod warunkiem, że przerwa między zakończeniem poprzednim rozpoczęciem pracy wynosi co najmniej 12 godzin.

6. W transporcie zorganizowanym nie wymienionym w ust. 1, przerywany czas pracy może być stosowany za zgodą właściwego ministra, udzieloną w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

§ 19.

Kierowca autobusu, trolejbusu, samochodu ciężarowego lub specjalnego oraz motorniczy tramwaju, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy na pojeździe uprawniającym do wynagrodzenia według niższej stawki płac, zachowuje prawo do posiadanej uprzednio stawki płacy zasadniczej, wraz z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów, pod warunkiem, że przepracował na tych pojazdach co najmniej 10 lat.

§ 20.

1. Kierowcy samochodów osobowych mogą otrzymywać ryczałtowe wynagrodzenie według zasad określonych w załączniku nr 11.
2. W uzasadnionych przypadkach ryczałtowe wynagrodzenie może być ustalone dla kierowców zatrudnionych na innych pojazdach samochodowych, nie wymienionych w ust. 1. Decyzje w tym zakresie podejmuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Komunikacji, na wniosek zainteresowanego ministra.

§ 21.

1. Normalny czas pracy kierowców i ich pomocników w transporcie zorganizowanym może wynosić do 10 godzin na dobę, z tym, że w okresie dwutygodniowym czas ten nie powinien przekraczać liczby godzin, wynikającej z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych przypadających w tym okresie (92 godziny).
2. Normę czasu pracy, ustaloną w sposób podany w ust. 1, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
3. Nie odlicza się od normy czasu pracy, o której mowa w ust. 1:
 - 1) dni wolnych od pracy, przewidzianych harmonogramem pracy,
 - 2) dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
4. Do czasu pracy nie wlicza się:
 - 1) czasu zużytego na czynności zdawczo-odbiorcze oraz na inne czynności obsługi codziennej pojazdu w transporcie zorganizowanym, jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy otrzymuje dodatek za obsługę codzienną pojazdu,
 - 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie pracy,
 - 3) przerw nocnych międzykursowych przeznaczonych na wypoczynek.
5. Do czasu pracy kierowców i ich pomocników wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.
6. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:
 - 1) zostały przepracowane na wyraźne zlecenie kierownika jednostki transportowej,
 - 2) przepracowanie godzin poza harmonogramem nastąpiło na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (awarie itp.), uznanych przez kierownika jed-

nostki organizacyjnej transportu samochodowego.

7. Zakład pracy obowiązany jest zapewnić kierowcy i jego pomocnikowi w każdych 24 godzinach co najmniej 10 godzinny nieprzerwany czas wolny przewidziany na wypoczynek.
8. Czas pracy kierowców i ich pomocników oraz godziny nadliczbowe w transporcie zorganizowanym rozlicza się w dwutygodniowych okresach według następujących zasad:
 - 1) za dwie godziny nadliczbowe przekraczające 10 godzin pracy na dobę (w soboty 8 godzin) i za godziny nadliczbowe przekraczające dwutygodniową normę czasu pracy, o której mowa w ust. 1-3 w granicach ustalonych w pkt 2, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców dodatek w wysokości 50% godzinowej stawki płac zasadniczych.
 - 2) łączna liczba godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby wynikającej z pomnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,
 - 3) za godziny nadliczbowe przekraczające liczbę określoną w pkt 2 oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedzielę i święta przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki płac zasadniczych.
9. Przy stosowaniu systemu pracy obejmującego także pracę w niedzielę kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową ustali rozkład czasu pracy według którego dzień wypoczynku dla poszczególnego pracownika zostanie przesunięty na dzień powszedni. Dzień wypoczynku powinien co trzy tygodnie przypadać w niedzielę.
10. Za normalne godziny pracy w niedzielę i w dni ustawowo wolne od pracy, za które pracownik otrzymał czas wolny od pracy w tygodniu, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, chyba że postanowienia układu zbiorowego pracy dla danej branży przewidują inaczej.

§ 22.

1. Kierowcy taksówek osobowych i bagażowych oraz kierowcy i inni pracownicy transportu samochodowego zatrudnieni w przewozach dystrybucyjnych mogą być wynagradzani według prowizyjnego systemu płac.
2. Zasady prowizyjnego systemu płac pracowników ustalają zainteresowani ministrowie w uzgodnieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

§ 23.

1. Konduktorzy autobusowi i tramwajowi otrzymują wynagrodzenie według systemu czasowo-premiowego.
2. Konduktorom autobusowym i tramwajowym przysługują stawki wynagrodzenia zasadniczego według kategorii zasze-regowania osobistego przewidzianych w tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników stanowiącej załącznik nr 1 do zarządzenia.

§ 24.

1. Konduktorzy autobusów i tramwajowi otrzymują premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu).
2. Fundusz premiiowy dla konduktorów autobusowych i tramwajowych nie może w 1974 r. przekraczać 15% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

3. Szczegółowe warunki wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) w uzgodnieniu z radą zakładową, na podstawie wytycznych zjednoczenia (jednostki równorzędnej).
4. Dla konduktorów zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) komunikacji miejskiej może być — zamiast premii, o której mowa w ust. 1, ustalona prowizja od uzyskanych wpływów ze sprzedaży biletów.
5. Szczegółowe zasady wypłacania prowizji i jej wysokość ustali Minister Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Terenowej.

§ 25.

1. Brygadziście kierującemu pracą brygady złożonej co najmniej z 5 robotników, a w wyjątkowych przypadkach — z 3 robotników — łącznie z brygadziścą pracującym wspólnie z członkami brygady, przysługuje dodatek w wysokości od 5% do 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do kierowców i ich pomocników.

§ 26.

Zainteresowani ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych mogą wprowadzić dodatki za prace w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia w wysokości od 0,50 zł do 1,50 zł za każdą godzinę pracy w tych warunkach.

§ 27.

1. Robotnicy przeładunkowi zatrudnieni przy załadunku i wyładunku towarów masowych wynagradzani są według systemu akordowego na podstawie katalogu jednolitych norm pracy za wykonywane ręcznie roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych; podstawę do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 zł do 11,00 zł za godzinę.
2. Stawek, o których mowa w ust. 1, nie stosuje się przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac.

§ 28.

1. Za czas pracy w porze nocnej między godz. 22,00 a 6,00 pracownikom, z wyjątkiem pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i inne samodzielne, przysługuje dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej.
2. Kierowcom i innym pracownikom zatrudnionym przy przewozach dystrybucyjnych stale w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% płacy zasadniczej.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje pracownikom umysłowym zajmującym stanowiska kierownicze i samodzielne, z wyjątkiem pracowników wykonujących w porze nocnej bezpośredni nadzór nad pracami związanymi z eksploatacją i remontami pojazdów samochodowych.

§ 29.

1. Podwyższenie stawki płac zaszeregowania osobistego robotników bądź wynagrodzenia zasadniczego pracowników umysłowych (lub dodatku funkcyjnego), nie może być dokonywane częściej niż co dwa lata i nie więcej niż o jedną stawkę.
2. Przepis ust. 1, nie ma zastosowania w przypadkach:
 - 1) w stosunku do robotników — awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji połączonego ze zmianą zakresu wykonywanej pracy lub zmianą tabel płac,
 - 2) w stosunku do pracowników umysłowych — awansowania połączonego ze zmianą stanowiska pracy lub zmianą tabel płac.
3. Kierowcom można równocześnie podwyższać stawki płac zaszeregowania osobistego o jedną kategorię i stawki dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów o jeden szczebel, z tym, że łączna podwyżka wynagrodzenia nie może wynosić więcej niż 400 zł.

§ 30.

Upoważnia się właściwych ministrów do utrzymania w uzasadnionych przypadkach branżowych systemów płac robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego.

§ 31.

Zasady wynagradzania określone niniejszym zarządzeniem powinny być wprowadzone po uprzednim sprawdzeniu stopnia przygotowania każdego przedsiębiorstwa (zakładu) i centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) do wprowadzenia nowych zasad płac, w szczególności w zakresie:

- 1) prawidłowego zaszeregowania pracowników na podstawie nowych taryfikatorów kwalifikacyjnych,
- 2) rozliczenia środków finansowych przeznaczonych na podwyżkę płac.

§ 32.

1. Pracownicy zachowują prawo do dodatków za znajomość języków obcych, ekwiwalentu za umundurowanie służbowe i dodatków wojskowych.
2. Pracownicy, w zamian za przysługujące im dotychczas deputaty w naturze otrzymują ekwiwalent pieniężny.
3. Przepis ust. 2 nie dotyczy pracowników, którzy na podstawie przepisów o wynagradzaniu wydanych po dniu 1 maja 1972 r. zachowali prawo do deputatu w naturze.

§ 33.

Wynagrodzenia wypłacane z osobowego funduszu płac pracownikom objętym przepisami niniejszego zarządzenia wolne są od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

§ 34.

1. Pracownikom zajmującym kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu uchwały Nr 394 Rady Ministrów z dnia 17 września 1959 r. w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy (Monitor Polski Nr 84, poz. 444) przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach, gdy pracownik na poleceniu

- zwierzchnika wykonał pracę w niedzielę i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia od pracy oraz w przypadkach gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.
2. Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych określa załącznik Nr 12.

§ 35.

1. Pracownikom objętym przepisami niniejszego zarządzenia nie przysługują dodatki wypłacane na podstawie przepisów § 2 uchwały Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 30 grudnia 1970 r. w sprawie podwyżki najniższych płac, wprowadzenia dodatków do płac dla niektórych grup pracowników, podwyżki zasiłków rodzinnych oraz niektórych emerytur i rent (Monitor Polski Nr 44, poz. 352).

2. Kwota dodatków, o których mowa w ust. 1, zostaje włączona do wynagrodzeń ustalonych niniejszym zarządzeniem.

§ 36.

Traci moc zarządzenie Nr 27 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 24 lipca 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych w jednostkach budżetowych.

§ 37.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1974 r.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: W. Kawalec

Załączniki do zarządzenia Nr 11
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 18 marca 1974 r. (poz. 10)

Załącznik nr 1.

T A B E L E

zaszeregowania, godzinowych stawek płac zasadniczych oraz godzinowych dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów dla kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników, motorniczek tramwajów oraz konduktorów autobusowych i tramwajowych.

A. Tabela

zaszeregowania oraz dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów.

Lp.	Rodzaj pojazdu	Kategoria zaszeregowania	Szczegół dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów
1	2	3	4
1.	Kierowcy prowadzący stale: -- autobusy w komunikacji publicznej powyżej 15 miejsc siedzących, -- pojazdy samochodowe w transporcie międzynarodowym z wyłączeniem autobusów do 15 miejsc siedzących -- samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton, -- ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 40 ton, -- autocysterny do przewozu materiałów pędnych, -- pojazdy służące do przewozu materiałów wybuchowych	V - VIII	3-10
2.	Kierowcy prowadzący stale: -- autobusy w komunikacji publicznej do 15 miejsc siedzących, -- autobusy i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących poza komunikacją publiczną, -- samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego powyżej 13 ton do 20 ton, -- ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 40 ton, -- motorniczki tramwajów,	IV - VII	2-8

1	2	3	4
3.	Kierowcy prowadzący stale: - samochody i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących poza komunikacją publiczną - samochody ciężarowe (pojazdy członowe) (specjalnie o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 15 ton, - samochody uprzywilejowane w ruchu i ciągniki rolnicze w transporcie drogowym,	III-VI	do 6
4.	Kierowcy prowadzący stale: - samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony, - samochody osobowe w przewozach publicznych i karetki sanitarne,	II-V	do 5
5.	Kierowcy prowadzący stale samochody osobowe	II-V	
6.	Pomocnicy kierowców	I-III	
7.	Konduktorzy autobusowi i tramwajowi	I-V	

B. Tabele
godzinowych stawek płac zasadniczych

KATEGORIA	Tabela I	Tabela II	Tabela III	Tabela IV
1	2	3	4	5
I	6,00	6,00	6,50	7,00
II	6,30	6,50	7,50	8,00
III	6,60	7,00	8,00	8,50
IV	7,00	7,50	8,50	9,50
V	7,50	8,00	9,50	10,50
VI	8,00	8,50	10,50	11,50
VII	8,50	9,00	11,00	12,50
VIII	9,00	9,50	12,00	14,00

C. Tabela
godzinowych dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów.

SZCZEBEL	Kwota dodatku w zł
1	0,50
2	1,00
3	1,50
4	2,00
5	2,50
6	3,00
7	3,50
8	4,00
9	4,50
10	5,00
11	6,00
12	7,00

Wyjaśnienie
dotyczące stosowania tabel B i C.

1. W przedsiębiorstwie (zakładzie) może być stosowana jedna tabela stawek płac zasadniczych.
2. O zastosowaniu tabeli I lub II godzinowych stawek płac zasadniczych decyduje dyrektor jednostki nadrzędnej w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.
3. Zastosowanie III lub IV tabeli płac może nastąpić tylko na podstawie decyzji Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych na wniosek zainteresowanego ministra po uprzednim zaopiniowaniu przez Ministra Komunikacji.
4. Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych od zastosowanej w trybie ust.2 i 3 może nastąpić za zgodą jednostki nadrzędnej, nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dnia wprowadzenia niższej tabeli.
5. Zastosowanie 11 i 12 szczebla dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów może nastąpić tylko w odniesieniu do państwowego publicznego transportu samochodowego i komunikacji miejskiej.

Załącznik nr 2

TABELE

stawek osobistego zaszeregowania robotników oraz zasady stosowania poszczególnych tabel płac

1. Godzinowe stawki płac zasadniczych w zł

Kategoria płac zasadniczych	Tabele			
	1	2	3	4
I	6,00	6,00	6,00	6,50
II	6,30	7,00	7,00	7,50
III	7,10	8,00	8,00	8,50
IV	8,10	9,00	9,00	10,00
V	9,20	10,00	10,40	11,50
VI	10,50	11,50	11,90	13,00
VII	12,00	13,00	13,70	14,50
VIII	13,70	15,00	15,70	16,50
IX	15,60	17,00	18,00	19,00

2. W przedsiębiorstwie (zakładzie) może być stosowana tylko jedna tabela godzinowych stawek płac zasadniczych.
3. O zastosowaniu jednej z tabel płac (ust. 2) decyduje kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu).
4. Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli płac od zastosowanej w trybie ust. 3 może nastąpić za zgodą jednostki nadrzędnej, nie wcześniej jednak niż po upływie roku.

Załącznik nr 3

ZASADY

wynagradzania pracowników obsługi oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

1. Dla pracowników obsługi i dozorców stosuje się godzinowe stawki płac ustalone w wysokości określonej w tabeli stawek płac zasadniczych robotników, określonej w załączniku Nr 2.
2. Dla pracowników obsługi i dozorców ustala się następujące kategorie zaszeregowania:

Stanowisko	Kategoria zaszeregowania
Goniec	1
Sprzątaczką, portier, dozorca, woźny, szatniarz, dźwigowy, pokojowy	1-2
Gotowacz napojów, starszy woźny, palacz pićców zwykłych, starszy portier, informator, ekspedytor poczty, robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej, starszy dozorca, starszy dźwigowy, starszy pokojowy.	2-3
Powielaczowy, praczka, prasowaczka, asenizator, przydzielony robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej, woźnica	3-4

3. Pracownikami zatrudnionymi przy pilnowaniu są osoby pilnujące (dozorcy, portierzy) całoci znajdującego się na terenie mienia oraz bezpieczeństwa budynków, urządzeń i ruchomości.
4. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, jeżeli pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, może wynosić do 12 godzin na dobę. Jeżeli pracownicy w czasie pilnowania wykonują jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową, czas ich pracy w razie potrzeby może być przedłużony do 10 godzin na dobę za zgodą rady zakładowej.
5. Pracownicy mogą być zatrudnieni przy pilnowaniu według jednego z następujących systemów:
 - 1) 8 godzin pracy i 16 godzin wolne od pracy,
 - 2) 12 godzin pracy i 12 godzin wolne od pracy,
 - 3) 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy.
6. W systemie zatrudnienia określonym w ust. 5 pkt 1 i 2 pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu (24 godziny) wolny od pracy.
7. Przy systemie zatrudnienia, określonym w ust. 5 pkt 3 pracownikom nie przysługuje prawo do dodatkowego (nie wynikającego z rozkładu czasu pracy) dnia wolnego w tygodniu.
8. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu w systemie określonym w ust. 5 pkt 1 i 2, przysługujący w tygodniu dzień wolny od pracy, a pracownikom zatrudnionym w systemie, o którym mowa w ust. 5 pkt 3 – 24 godziny wolne od pracy – powinny co trzy tygodnie przypadać w niedzielę.
9. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu w systemie 8 godzin i 16 godzin wolnych od pracy, oraz w systemie 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej stawki płac w wysokości:
 - 1) 110% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w sobotę ponad 6 godzin) do 12 godzin tj. stawka zasadnicza plus 10% dodatek,
 - 2) 200% za godziny pilnowania (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek):
 - za czas powyżej 12 godzin (jednorazowo),
 - za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
 - za wszystkie godziny pracy w dzień ustawowo wolny od pracy nie będący niedzielą i nie przypadający na niedzielę, chyba że za zgodą pracownika udzieloną mu w zamian innego wolnego dnia od pracy.
10. Przy pracy w systemie 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej godzinowej stawki płac w wysokości:
 - 1) 110% (stawka zasadnicza plus 10% dodatek) za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w sobotę: ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo,
 - 2) 200% (stawka zasadnicza plus 100% dodatek) za godziny przepracowane jednorazowo ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w ramach 12 godzin jednorazowo, jednak przekraczające 72 godziny w tygodniu,
 - 3) 200% (stawka zasadnicza plus 100% dodatek) za wszystkie godziny pracy przepracowane w przypadającym w danym tygodniu ustawowym dniu wolnym od pracy, nie będącym niedzielą i nie przypadającym na niedzielę.

11. Pracownikom zatrudnionymi przy pilnowaniu za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał inny dzień w tygodniu wolny od pracy, a w systemie zatrudnienia 12 godzin pracy na 24 godziny wolne, korzysta z 24 godzin wolnych od pracy po 12 godzinach pracy – przysługuje wynagrodzenie jak za roboczy dzień pracy.
12. Jeżeli pracownikom zatrudnionymi przy pilnowaniu przysługuje na podstawie odrębnych przepisów dzień wolny w tygodniu lub przysługujące 24 godziny wolne od pracy w systemie 12 godzin pracy na 24 godziny wolne mają być udzielane co trzy tygodnie w niedzielę, za pracę w tę trzecią niedzielę pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie z dodatkiem 100%.
13. Za pracę w nocy pracownikom zatrudnionymi przy pilnowaniu przysługuje – niezależnie od dodatków, o których mowa w ust. 9 i 10 dodatek określony w zarządzeniu.
14. Robotnikami przy pracy lekkiej – są pracownicy wykonujący proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym. Robotnikami przy pracy ciężkiej są pracownicy wykonujący czynności nieskomplikowane ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.
15. Dla palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników stosuje się kategorie zaszeregowania przewidziane dla robotników w załączniku nr 2:

	Kategoria zaszeregowania
Palacz c.o. – pomocnik	3
Palacz c.o.	4
„ „	5
„ „	6

Palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników należy zaszeregować do odpowiedniej kategorii zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym robotników zaplecza technicznego.

Palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom przysługują dodatki w wysokości 0,50 zł za godzinę za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia co najmniej przez 4 godziny dziennie.

Dodatek przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie stwierdzenia szkodliwych warunków pracy dla zdrowia przez inspektora pracy.

W przypadku występowania w kotłowni warunków pracy szkodliwych dla zdrowia przewidzianych w obowiązujących przepisach, z tytułu których przysługuje dodatek wyższy za pracę w tych warunkach, palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom przysługuje tylko jeden dodatek – najwyższy.

16. Pracownikom wymienionym w ust. 1 dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych wypłaca się w wysokości i według zasad określonych w obowiązujących przepisach.
17. Pracownicy obsługi oraz pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu mogą otrzymać premie z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac, według zasad ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.

Załącznik nr 4

1. Taryfikator kwalifikacyjny i kategorie zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych w centralach zjednoczeń (jednostkach równorzędnych)

Lp.	Stanowisko	Grupa zjednoczenia	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie	
				wykształcenia	praktyki zawodowej
1	2	3	4	5	6
1	Naczelny dyrektor	I II III	19–21 18–20 17–19	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym
2	I Zastępca naczelnego dyrektora	I II III	18–20 17–19 16–18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym
3	Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora /dyrektorzy pionów oraz główny księgowy/	I II III	17–19 16–18 15–17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym

1	2	3	4	5	6
4	Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni, kierownicy branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy	I	15-18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie transportowym
		pozostałe grupy zjednoczeń	14-17		
5	Kierownicy komórek organizacyjnych /naczelnicy wydziałów/, zastępcy kierowników branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy, radcowie prawni x/		11-17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
6	Zastępcy kierowników komórek organizacyjnych (naczelników wydziałów) specjaliści techniczni, ekonomiczni i inni kierownicy zespołów w branżowych ośrodkach organizacji i normowania pracy		10-16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, specjalistyczne, administracyjne	4 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	6 lat pracy w danej specjalności
7	Starsi: inspektorzy, instruktorzy, rewidenci		9-14	wyższe techniczne ekonomiczne	2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	5 lat pracy w danej specjalności lub 6 lat w zbliżonej specjalności
8	Samodzielni referenci, inspektorzy, instruktorzy rewidenci		7-13	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	1 rok pracy w danej specjalności lub 2 lata w zbliżonej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	4 lata pracy w danej specjalności lub 5 lat w zbliżonej specjalności
9	Starsi referenci, księgowi, kasjerzy		6-10	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	wstępny staż pracy
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	3 lata pracy w danej specjalności lub 4 lata w zbliżonej specjalności
10	Kierownicy: sekretariatu, kancelarii, archiwum		5-9	średnie, ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna	4 lata pracy

1	2	3	4	5	6
11	Referenci i pracownicy obsługi, kontyści, sekretarki telefonistki, stenotypistki, maszynistki		3-8	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	wstępny staż pracy
12	Stażyści		4-6	wyższe	
			3-5	średnie zawodowe lub szkoła pomaturalna	
			1-3	średnie ogólne	

x/ Wymagania kwalifikacyjne dla radców prawnych określa uchwała nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski nr 96, poz. 406).

2. Taryfikator kwalifikacyjny i kategorie zaszerogowania zasadniczego pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportu samochodowego

Lp.	Stanowisko	Grupa przedsiębior.	Kategoria zaszerogowania	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie	
				wykształcenia	praktyki zawodowej
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	I II III IV	17-20 16-19 15-18 14-17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
2	Zastępcy dyrektora, główny księgowy	I II III IV	15-19 14-18 13-17 12-16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
3	Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni		13-18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	6 lat pracy, w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Kierownicy komórek organizacyjnych, specjaliści techniczni i ekonomiczni (socjolog, psycholog, księgowy, planista) radca prawny, rzecznik patentowy zatrudniony w zespole rzeczników patentowych, szef (dowódca ZOS)		11-16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy	4 lata pracy w danej specjalności w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy	8 lat pracy w danej specjalności w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym

1	2	3	4	5	6
5	Starsi: inspektorzy, instruktorzy, rewidenci, kierownicy magazynów		8-12	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	5 lat pracy w danej specjalności lub 6 lat w zbliżonej specjalności
6	Samodzielni referenci, inspektorzy, instruktorzy, rewidenci, starsi kasjerzy dewizowi, st. magazynierzy		6-11	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	2 lata pracy
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	6 lat pracy
7	Starsi: referenci d/s technicznych, ekonomicznych, socjalnych, osobowych, kasjerzy dewizowi, rewizorzy		5-10	wyższe	ukończony staż pracy
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	4 lata pracy
8	Kierownicy: sekretariatu kancelarii, archiwum		5-9	średnie ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna	4 lata pracy
9	Magazynier		5-9	średnie techniczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne	2 lata pracy
10	Referenci, kontyści sekretarki		4-8	średnie techniczne, ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna	ukończony staż pracy
11	Maszynistki poza halą telefonistki		3-6	średnie	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę
12	Stażyści		4-6	wyższe	
			3-5	średnie zawodowe, szkoła pomaturalna	
			1-3	średnie ogólnokształcące	

3. Taryfikator kwalifikacyjny i kategorie zaszerzowania pracowników umysłowych zatrudnionych w oddziałach i zakładach

Lp.	Stanowisko	Grupa oddziału lub zakładu	Kategoria zaszerzowania	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie	
				wykształcenia	praktyki zawodowej
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	I II III	15-18 14-17 13-16	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy, kierownik ekspedycji rejonowej	I II III	14-17 13-16 12-15	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
3	Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni, kierownicy ekspedycji terenowej, kierownicy placówki terenowej		11-15	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	5 lat pracy w danej specjalności w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	8 lat pracy w danej specjalności w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Kierownicy działów, stacji obsługi, warsztatu Zastępcy kierowników placówki terenowej, radcowie prawni		9-14	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	4 lata pracy w danej specjalności
				średnie, techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	8 lat pracy w danej specjalności
5	Specjaliści		9-14	wyższe specjalistyczne	4 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	8 lat pracy w danej specjalności w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
6	Zastępcy kierowników: działów, stacji obsługi, warsztatu kierownicy sekcji, kierownicy praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole		8-13	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	3 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna	5 lat pracy w danej specjalności
7	Starszy mistrz, kierownik zajezdni, kierownik dworca autobusowego		8-12	wyższe techniczne, ekonomiczne	3 lata pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	5 lat pracy w danej specjalności

1	2	3	4	5	6
8	Samodzielni referenci prawni		7-11	wyższe specjalistyczne	3 lata pracy w danej specjalności
9	Mistrz Starszy: dyżurny ruchu, dyspozytor, inspektor, instruktor, kontroler techniczny, rewident, kierownik magazynu		6-11	średnie techniczne	4 lata pracy w tym 1 rok w danej specjalności
10	Dyżurni ruchu, dyspozytorzy, inspektorzy, instruktorzy, kontrolerzy techniczni, rewidenty, organizatorzy informatyki, st. magazynierzy, st. rewizorzy		5-10	wyższe techniczne, ekonomiczne, administracyjne	1 rok pracy w danej specjalności
				średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące	3 lata pracy w danej specjalności
11	Kierownik hotelu kierowców lub hotelu robotniczego, kierownik kasy konduktorskiej, kierownik kas biletowych, starszy kasjer dewizowy		5-10	średnie ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny	3 lata pracy
12	Starsi: referenci d/s technicznych, ekonomicznych, społecznych, osobowych, kasjer dewizowy, magazynierzy		4-9	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna	2 lata pracy w danej specjalności
13	Kierownicy: sekretariatu kancelarii, rewizorzy		4-8	średnie ekonomiczne, ogólnokształcące	2 lata pracy
14	Referenci, weryfikatorzy, inwentaryzatorzy, archiwiści, taryfiści, operatorzy maszyn, teletypistki, stenotypistki, informatorzy na dworcu autobusowym		3-7	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, szkoła pomaturalna	ukończony staż pracy
15	Maszynistki poza halą maszyn		3-6	średnie	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę
16	Telefonistki		3-6	średnie	ukończony kurs specjalistyczny
17	Stażyści		4-6	wyższe	
			3-5	średnie zawodowe, szkoła pomaturalna	
			1-3	średnie ogólnokształcące	

4. Zasady stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego pracowników umysłowych

A. Ustalanie stanowisk pracy

1. Taryfikator kwalifikacyjny określa typowe stanowiska pracy pracowników umysłowych jednostek organizacyjnych.
2. Taryfikator kwalifikacyjny może być uzupełniony dodatkowymi stanowiskami pracy przy zachowaniu zasady, że kategorie zaszerzegowania i wymagania kwalifikacyjne dla tych stanowisk powinny być analogiczne jak dla porównywalnych stanowisk określonych w taryfikatorze.
3. Stanowiska kierownicze (zastępcy dyrektora, kierownicy działów, wydziałów, oddziałów itp. i ich zastępcy) należy ustalać w zależności od struktury jednostki organizacyjnej. Liczbę pracowników zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych należy ustalać w zależności od pracochłonności powierzonych im zadań wynikających z rzeczywistych potrzeb działalności jednostki organizacyjnej.

Działem w zarządzie może być wieloosobowa komórka organizacyjna, która zajmuje się kompleksową określoną problematyką działalności lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami mającymi podstawowe znaczenie dla działalności jednostki organizacyjnej. Dla wykonywania poszczególnych odcinków działalności mogą być tworzone wydzielone organizacyjnie jednoosobowe stanowiska pracy.

W uzasadnionych przypadkach mogą być za zgodą dyrektora jednostki nadrzędnej tworzone stanowiska zastępców kierowników dużych wydziałów w ruchu, zatrudniających ponad 300 pracowników oraz dużych komórek organizacyjnych w zarządzie zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach zastępców kierowników wymienionych komórek organizacyjnych mogą otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny o jeden szczebel niższe od górnej granicy przewidzianej dla stanowisk kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie i w ruchu. Nie dopuszczalne jest tworzenie stanowisk kierowników pionów (służb), kierowanych z reguły przez zastępców dyrektorów jednostek organizacyjnych. Obowiązki zastępowania kierowników pionów powinny być powierzane jednemu z kierowników działu lub wydziału wchodzących w skład pionu (służby).

4. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako kierownicze, jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowiska jednoosobowe, o charakterze opiniodawczym i doradczym podlegające bezpośrednio dyrektorowi jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy, względnie kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej. Głównym specjalistą może być pracownik, który opanował jedną z dziedzin wiedzy w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną jednostki organizacyjnej.

Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są:

- główny konstruktor,
- główny technolog,
- główny mechanik,
- główny energetyk,
- główny matematyk,
- główny inżynier.

Na stanowisku głównego specjalisty w określonej dziedzinie nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik, a w wypadku głównego ekonomisty – jeden pracownik na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty. Zakres działania głównego specjalisty operatywnego, doradczego, konsultacyjnego i opiniodawczego obejmuje całość zagadnień dotyczących działalności przewozowej, usługowej, remontowej, inwestycyjnej itp.

Stanowiska głównych specjalistów nie należy tworzyć jeżeli:

- z zakresu zagadnień z danej dziedziny pracy, występujących w jednostce organizacyjnej nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych,

- przy rozwiązywaniu problemów z danej dziedziny pracy korzystać można z bezpośredniego i stałego nadzoru i doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji. Dla komórek organizacyjnych, którymi kieruje główny specjalista należy stosować nazwę np.: dział głównego mechanika itp. Wykaz stanowisk głównych specjalistów oraz zakres ich działania określa dla każdej jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa, dyrektor jednostki nadrzędnej.

5. Stanowiska specjalistów mogą być tworzone dla tych samych dziedzin pracy co główni specjaliści zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej, względnie innych dziedzin, dla których nie ma uzasadnienia dla utworzenia stanowiska głównego specjalisty. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny pracy reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną.

W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien dotyczyć: opracowywania dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo, opracowywania nowych rozwiązań, nowych technologii, opracowywania operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy, przeprowadzania kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych, w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz, wykonywania skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych, podejmowania samodzielnych decyzji odnośnie spraw leżących w zakresie działania danego stanowiska pracy.

Stanowiska specjalistów z danej dziedziny mogą być tworzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych w zarządzie i ruchu; nie mogą być natomiast tworzone w komórkach typowo administracyjnych i gospodarczych. Rodzaje specjalistów, dla których tworzy się odrębne stanowiska, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych zarządu i ruchu. Pełna nazwa stanowiska „specjalista” – dla różniczenia od innych stanowisk – powinna być dwu-członowa, np. specjalista-technolog, specjalista-mechanik lub też specjalista d/s organizacji i normowania pracy itp.

6. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowisk specjalistów z tym, że do zakresu ich działania należy rozwiązywanie zagadnień w węższej i mniej złożonej problematyce, a w szczególności - opracowywanie różnorodnych informacji dotyczących działalności produkcyjnej, technicznej, placowej.

handlowej, socjalnej lub innej, dokonywanie samodzielnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków, podejmowania decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności, wykonywanie samodzielnie wyznaczonych prac wycinkowych wchodzących w skład obszerniejszej całości opracowywanej przez specjalistę lub głównego specjalistę.

Nazwa poszczególnych stanowisk: „samodzielnych referentów” powinna być dwuczłonowa np.: samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s

7. Do zakresu działania st. referenta należy przykładowo: opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika, opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych lub organizacyjnych, dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków dotyczących określonego zakresu działania.
 8. Do zakresu działania referentów należy przykładowo: wykonywanie czynności powtarzalnych, schematycznych pod względem treści, formy i sposobu wykonania, nie wymagających poszukiwania metod pracy. Praca referenta powinna być wykonywana pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.
 9. Zatrudnienie pracowników na stanowiskach głównych specjalistów, specjalistów lub samodzielnych referentów uzależnione jest od rzeczywistego wykonywania czynności o odpowiednim stopniu samodzielności, odpowiedzialności oraz niezbędnym zakresie umiejętności – niezależnie od posiadanych kwalifikacji (wykształcenia, praktyki) ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.
- Szczegółowe określenie warunków niezbędnych do zakwalifikowania na stanowisko głównego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego referenta powinno być ujęte w księdze służb (zakresie obowiązków pracownika).

B. Wymagania kwalifikacyjne

1. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dotyczą typowych stanowisk pracy z wyjątkiem stanowisk, których wymagania kwalifikacyjne i staż pracy określa dla:

- 1) pracowników obsługi prawnej
 - uchwała Nr 553 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków (Mon.Polski Nr 96, poz.406).
- 2) rzeczników patentowych
 - ustawa z dnia 21.IV.1968 r. o rzecznikach patentowych (Dz.U. Nr 14, poz.86)
- 3) pracowników sprawujących kierownictwo i nadzór nad eksploatacją urządzeń energetycznych
 - rozporządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 4.V.1973 r. w sprawie kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych (Dz.U. Nr 19, poz.113).
- 4) pracowników zatrudnionych w ośrodkach informacji technicznej i ekonomicznej
 - Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu d/s Techniki z dnia 16.X.1961 r. (Mon.Pol. Nr 88, poz.377).

Pracownicy ci powinni być zaszerzegowani analogicznie do stanowisk w działalności podstawowej danej jednostki organizacyjnej np.:

- kierownik ośrodka zakładowego – jak kierownik komórki w zarządzie
- kierownik zespołu, st. dokumentalista – jak specjalista
- dokumentalista, st. bibliotekarz – jak samodzielny referent
- bibliotekarz – jak st. referent

2. W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżynierjno-technicznych i ekonomicznych np. kontroli jakości produkcji, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, rzeczników patentowych powinni posiadać oprócz wymagań określonych w taryfikatorze – odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne lub uprawnienia.
3. Inspektor nadzoru inwestycyjnego oprócz wymagań kwalifikacyjnych podanych w taryfikatorze powinien posiadać uprawnienia budowlane, określone w przepisach wydanych na podstawie Prawa Budowlanego.
4. Instruktor praktycznej nauki zawodu oprócz wymagań kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze powinien posiadać ukończony kurs pedagogiczny.
5. Pracownicy redakcji gazety zakładowej powinni być zaszerzegowani analogicznie:
 - redaktor naczelny – jak kierownik komórki w zarządzie
 - starszy redaktor i redaktor – jak specjalista lub samodzielny pracownik, w zależności od posiadanych kwalifikacji i zakresu pracy.
6. Kierownicy warsztatów szkolnych (szkolące uczniów przyzakładowych szkół zawodowych) powinni być zaszerzegowani w zależności od wielkości warsztatu szkolnego – jak kierownicy oddziałów względnie jak starsi mistrzowie.
7. Za pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym uważa się pracowników, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych względnie przeszli w innej formie szkolenie uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania jako równoznaczne z wykształceniem średnim.
8. Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych mogą być zatrudnieni na stanowiskach dla których wymagane jest średnie wykształcenie zawodowe, jeżeli przedstawia świadectwo ukończenia przynajmniej 2-3 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych.
9. Za pracowników z wyższym wykształceniem mogą być uznawani pracownicy, którzy mają dyplom ukończenia odpowiedniej szkoły wyższej lub tytuł inżyniera.
10. Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom danej produkcji jak np. chemik po studiach uniwersyteckich.
11. Przy zatrudnianiu pracowników należy dążyć, żeby ich specjalności wykształcenia zawodowego odpowiadały możliwie ściśle pracy wykonywanej na powierzonym im stanowisku. W uzasadnionych przypadkach – ze względu na trudności doboru w danym okresie odpowiednich specjalistów – możliwe jest zatrudnienie pracowników o zbliżonych specjalnościach wykształcenia zawodowego.
12. Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku może być zaliczony tylko okres pracy zawodowej odpo-

wiadający charakterowi pracy na tym stanowisku lub – o ile wynika to z taryfikatora – w danej specjalności.

13. Wymagane lata praktyki pracowników ze średnim wykształceniem mogą być skrócone o 2 lata dla absolwentów studiów podyplomacyjnych.

C. Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych

- Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie uchwały byli zatrudnieni na określonych stanowiskach pracy, mogą być na podstawie decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej uzgodnionej z radą zakładową, zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych, z tym że:
 - pracownicy w wieku poniżej 45 lat powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia,
 - pracownicy w wieku powyżej 45 lat mogą być całkowicie zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych.
- Udzielone dotychczas pracownikom zwolnienia od obowiązku uzupełnienia brakujących kwalifikacji w zakresie wykształcenia na zajmowanych obecnie stanowiskach pozostają w mocy.
- Pracownikowi zwolnionemu od wymagań kwalifikacyjnych należy z dniem wejścia w życie niniejszego taryfikatora przyznać stawkę płacy zasadniczej, określoną w tym taryfikatorze dla zajmowanego stanowiska, najbardziej zbliżoną do wynagrodzenia zasadniczego netto, które otrzymywał pracownik przed wprowadzeniem nowego taryfikatora kwalifikacyjnego.
- W uzasadnionych przypadkach pracownicy, o których mowa w ust. 2 i 3, jeżeli osiągają dobre wyniki pracy – mogą być przeszeregowani do wyższej kategorii zaszeregowania, przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, jednak bez prawa awansowania na wyższe stanowisko.
- Zwolnienia, o których mowa w ust. 2 i 3 zachowują moc w przypadkach przeniesienia służbowego albo przejścia do pracy – na takie samo lub niższe stanowisko – do innej jednostki organizacyjnej za zgodą obu zainteresowanych jednostek organizacyjnych.
- Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych nie mogą dotyczyć pracowników, których wymagania kwalifikacyjne są określone odrębnymi przepisami (np. pracownicy obsługi prawnej).

D. Zaszeregowanie pracowników

- Podstawą zaszeregowania dyrektorów i ich zastępców oraz głównych księgowych poszczególnych jednostek organizacyjnych jest kategoria zaszeregowania danej jednostki organizacyjnej dokonana według zasad ustalonych w załączniku Nr 6.
- Zaszeregowanie głównych specjalistów i kierowników komórek organizacyjnych powinno być ustalone co najmniej o 1 kategorię niżej od zaszeregowania zastępców dyrektora nadzorujących daną działalność.
- Kategorie zaszeregowania kierowników komórek organizacyjnych powinny być ustalone w zależności od rodzaju działalności i stopnia jej złożoności.
- Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii stawek płac w ramach kategorii zaszeregowania określonej dla danego stanowiska w taryfikatorze kwalifikacyjnym należy brać pod uwagę:
 - posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,

- stopień inwencji i samodzielności w pracy,
- złożoność, ważność i zakres powierzonych prac na danym stanowisku.

5. Tabela miesięcznych stawek płac zasadniczych dla pracowników umysłowych.

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych
1	1.200
2	1.300
3	1.500
4	1.700
5	1.900
6	2.100
7	2.300
8	2.500
9	2.800
10	3.100
11	3.400
12	3.700
13	4.000
14	4.300
15	4.600
16	5.000
17	5.500
18	6.000
19	6.500
20	7.000
21	8.000

Załącznik nr 5

1. Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników umysłowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych

Kategoria dodatku	Wysokość dodatku
1	200
2	300
3	400
4	600
5	800
6	1.000
7	1.200
8	1.400
9	1.600
10	1.900
11	2.200
12	2.500
13	2.800
14	3.200
15	3.600
16	4.000
17	4.500
18	5.000

2. Tabela dodatków funkcyjnych dla stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwach transportu samochodowego.

Lp.	Stanowisko	Stawka miesięczna dodatku funkcyjnego grupa przedsiębiorstw			
		I	II	III	IV
1	Dyrektor	4.500	4.000	3.600	3.200
		4.000	3.600	3.200	2.800
		3.600	3.200	2.800	2.500
		3.200	2.800	2.500	2.200
2	I Zastępca dyrektora	4.000	3.600	3.200	2.800
		3.600	3.200	2.800	2.500
		3.200	2.800	2.500	2.200
		2.800	2.500	2.200	1.900
3	Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy	3.600	3.200	2.800	2.500
		3.200	2.800	2.500	2.200
		2.800	2.500	2.200	1.900
		2.500	2.200	1.900	1.600
4	Kierownik działu główny specjalista kierujący działem	we wszystkich grupach przedsiębiorstw			
		1.400			
		1.200			
		1.000			
		800			
5	Kierownik magazynu	600			
		1.000			
		800			
		400			

3. Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników umysłowych zatrudnionych w oddziałach i zakładach

Lp.	Stanowisko	Stawka miesięczna dodatku funkcyjnego grupa oddziału lub zakładu		
		I	II	III
1	Dyrektor	3.200	2.800	2.500
		2.800	2.500	2.200
		2.500	2.200	1.900
		2.200	1.900	1.600
2	I Zastępca dyrektora	2.800	2.500	2.200
		2.500	2.200	1.900
		2.200	1.900	1.600
		1.900	1.600	1.400
3	Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy, kierownik ekspedycji terenowej	2.500	2.200	1.900
		2.200	1.900	1.600
		1.900	1.600	1.400
		1.600	1.400	1.200
4	Kierownik ekspedycji terenowej, kierownik placówki terenowej	we wszystkich grupach oddziałów i zakładów		
		1.400		
		1.200		
		1.000		
		800		

5	Kierownik komórki organizacyjnej, główny specjalista kierujący komórką organizacyjną	1.000
		800
		600
		400
6	Zastępca kierownika stacji obsługi, warsztatu, Kierownik: zajezdni, dworca autobusowego, praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole, Starszy mistrz	800
		600
		400
		300
7	Starszy: dyżurny rachunku, dyspozytor, Kierownik: hotelu robotniczego, kasy konduktorskiej, kasy biletowej, Mistrz, st. rewizor	600
		400
		300
		200
8	Dyżurny ruchu, dyspozytor, rewizor	400
		300
		200

4. Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w centralach zjednoczeń (jednostkach równorzędnych)

Lp.	Stanowisko kierownicze	Stawka dodatku funkcyjnego miesięcznie w złotych grupa zjednoczeń		
		I	II	III
1	Naczelny dyrektor	5.000	4.500	4.000
		4.500	4.000	3.600
		4.000	3.600	3.200
2	I Zastępca dyrektora	4.500	4.000	3.600
		4.000	3.600	3.200
		3.600	3.200	2.800
3	Pozostali zastępcy dyrektorów i główny księgowy	4.000	3.600	3.200
		3.600	3.200	2.800
		3.200	2.800	2.500
4	Kierownik branżowego ośrodka organizacji i normowania pracy, główny specjalista kierujący komórką organizacyjną	2.200		
		1.900		
		1.600		
		1.400		
5	Kierownik komórki organizacyjnej (nacelnik wydziału) zastępca kierownika branżowego ośrodka organizacji i normowania pracy	1.600		
		1.400		
		1.200		
		1.000		
6	Zastępca kierownika komórki organizacyjnej - wym. w lp. 5	800		
		1.400		
		1.200		
		1.000		
7	Nacelnik wydziału administracyjno-gospodarczego	800		
		600		
		400		
8	Kierownik kancelarii, archiwum	400		
		300		
		200		

5. Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych

1. Wysokość dodatku funkcyjnego określa:
 - dla dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych), ich zastępców i głównego księgowego – właściwy minister,
 - dla dyrektorów, ich zastępców i głównego księgowego przedsiębiorstw podległych bezpośrednio wojewodom (prezydentom miast wydzielonych z województwa) – wojewoda (prezydent) na wniosek dyrektora właściwego zjednoczenia (jednostki równorzędnej),
 - dla dyrektorów, ich zastępców i głównego księgowego pozostałych jednostek organizacyjnych – dyrektor jednostki nadrzędnej,
 - dla pozostałych pracowników – dyrektor właściwej jednostki organizacyjnej.
2. Przy ustalaniu stawek dodatku dla poszczególnych stanowisk należy uwzględnić (przykładowo):
 - a) dla członków dyrekcji
 - rolę jednostki w gospodarce narodowej,
 - wielkość jednostki (wartość przewozów i usług, liczbę zatrudnionych, ilość taboru samochodowego),
 - stopień złożoności zarządzania wynikający zwłaszcza z rozmieszczenia terytorialnego oraz z rodzaju i zakresu działania podległych jednostek organizacyjnych,
 - b) dla kierowników magazynów:
 - wartość obrotów,
 - pracochłonność (liczba pozycji asortymentów magazynowych),
 - rodzaj magazynowych materiałów,
 - odpowiedzialność materialna (indywidualna, zespołowa),
 - c) dla st. mistrzów i mistrzów:
 - liczba nadzorowanych brygad (co najmniej 2),
 - liczba nadzorowanych robotników (co najmniej 10),
 - poziom kwalifikacji robotników,
 - charakter działalności nadzorowanych brygad (produkcyjna, pomocnicza, usługowa),
 - wielkość parku maszynowego,
 - stopień trudności i złożoności produkcji (pracy),
 - d) dla kierowników komórek organizacyjnych:
 - liczebność nadzorowanej komórki (co najmniej 5 osób łącznie z kierownikiem),
 - zakres i charakter działalności danej komórki, jej pośredni lub funkcyjny nadzór nad odpowiednimi komórkami,
 - stopień złożoności i trudności zagadnień należących do gestii danej komórki.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia mniej aniżeli 5 pracowników.
4. Szczegółowe zasady ustalania wysokości dodatków funkcyjnych dla kierowników poszczególnych komórek, uwzględniające wymierne kryteria przyjęte jako podstawa różnicowania komórek, ustala dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej).
5. Wysokość dodatku funkcyjnego przyznanego kierownikowi komórki organizacyjnej wynika z zakwalifikowania danej komórki do określonej stawki dodatku na podstawie przyjętych kryteriów różnicowania. Zmiana wysokości dodatku nie może być dokonana w drodze awansu; może ona nastąpić wyłącznie w przypadku zmiany zakresu działania danej komórki względnie zmiany innych cech służących jako podstawa różnicowania.

6. W okresie przejściowym mogą być stosowane odstępstwa od zasady ustalania dodatku funkcyjnego dla stanowiska o określonych cechach w jednej wysokości kwotowej. W uzasadnionych przypadkach w okresie tym może być dla danego stanowiska ustalony dodatek funkcyjny o jedną kategorię niżej od wysokości dodatku przysługującej kierownikowi danej komórki na podstawie cech przyjętych jako podstawa różnicowania poszczególnych komórek organizacyjnych.
7. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym.
8. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego, powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości przewidzianej dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

Załącznik nr 6

Zasady zaliczania jednostek organizacyjnych transportu samochodowego do tabel płac

1. Zaliczenie jednostek organizacyjnych transportu samochodowego do tabel płac pracowników umysłowych zależy od
 - wartości przewozów i usług wykonywanych przez daną jednostkę organizacyjną,
 - liczby posiadanego taboru samochodowego, wyrażonej w jednostkach przeliczeniowych,
 - rozmiaru zatrudnienia,
 z tym że co najmniej dwa z tych kryteriów powinny być spełnione równocześnie.
2. Ustala się następujące wielkości kryteriów obowiązujących przy zaliczaniu zjednoczeń (jednostek równorzędnych) transportu samochodowego do tabel płac:

Lp.	Kryteria	Tabela płac		
		III	II	I
1.	Wartość przewozów i usług ogółem w mln złotych	do 5.000	od 5.000 do 10.000	pow. 10.000
2.	Tabor w jednostkach przeliczeniowych	do 20.000	od 20.000 do 25.000	pow. 25.000
3.	Zatrudnienie ogółem – osób	do 20.000	od 20.000 do 45.000	pow. 45.000

Powszechnie obowiązuje III tabela płac.

Zaliczenia zjednoczenia (jednostki równorzędnej) do II tabeli płac dokonuje właściwy minister.

Zaliczenia zjednoczenia (jednostki równorzędnej) do I tabeli płac dokonuje właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Komunikacji.

3. Ustala się następujące wielkości poszczególnych kryteriów obowiązujących przy klasyfikacji przedsiębiorstw transportu samochodowego:

Lp.	Kryteria	IV	III	II	I
1.	Wartość przewozów i usług ogółem w mln zł	do 150	od 150 do 350	od 350 do 500	powyżej 500
2.	Tabor w jednostkach przeliczeniowych	do 1.000	od 1.000 do 1.500	od 1.500 do 1.700	powyżej 1.700
3.	Zatrudnienie ogółem	do 1.000	od 1.000 do 1.700	od 1.700 do 2.500	powyżej 2.500

Powszechnie obowiązuje IV tabela płac.

Zaliczenia przedsiębiorstwa do III lub II tabeli płac dokonuje dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej).

Zaliczenia przedsiębiorstwa do I tabeli płac dokonuje właściwy minister.

4. Ustala się następujące wielkości poszczególnych kryteriów obowiązujących przy zaliczaniu jednostek organizacyjnych (zakładów) transportu samochodowego na pełnym lub ograniczonym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym wchodzących w skład przedsiębiorstw tego transportu lub przedsiębiorstw i instytucji nietransportowych – do tabeli płac:

	Tabela III	Tabela II	Tabela I
Wartość przewozów i usług w mln zł	do 50	od 50 do 150	powyżej 150
Tabor w jednostkach przeliczeniowych	do 250	od 250 do 600	powyżej 600
Liczba zatrudnionych ogółem – osób	do 400	od 400 do 800	powyżej 800

Powszechnie obowiązuje III tabela płac.

Zaliczenia zakładu do II tabeli płac dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

Zaliczenia zakładu do I tabeli płac dokonuje dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej).

5. Dla przedsiębiorstw transportu samochodowego resortu handlu wewnętrznego i usług oraz oddziałów wojewódzkich spółdzielni transportu, wiejskiego dla ustalenia wartości przewozów i usług stosuje się mnożnik 2.
6. Jednostką przeliczeniową jest jeden samochód ciężarowy, uniwersalny o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton. Ustala się następujące wskaźniki przeliczeniowe dla pozostałych pojazdów samochodowych:
- autobus do 15 miejsc siedzących (wraz z miejscem kierowcy) – 1,25 jedn.
 - autobus powyżej 15 miejsc siedzących – 2,25 jedn.
 - autobus przegubowy lub członowy – 3,0 jedn.
 - pryczepa autobusowa – 1,0 jedn.
 - samochód osobowy – 0,75 jedn.
 - samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze od 3,5 do 13 ton – 1,5 jedn.
 - samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton do 20 ton – 2,0 jedn.
 - samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton – 3,0 jedn.
 - ciągnik balastowy – 3,0 jedn.
 - ciągnik rolniczy – 1,5 jedn.
 - pryczepa niskopodwoziowa do przewozu ładunków ciężkich i ponadwymiarowych – 1,0 jedn.
 - pryczepa ciężarowa do 5 ton – 0,5 jedn.
 - pryczepa ciężarowa powyżej 5 ton – 0,75 jedn.
 - ciężkie maszyny budowlane – 3,0 jedn.
 - ciężki sprzęt przeładunkowy (żurawie, stacje przeładunkowe) – 3,0 jedn.
7. Minister Komunikacji może uzupełnić tabelę innymi rodzajami i typami pojazdów ustalając dla nich odpowiednie wskaźniki przeliczeniowe.
8. Dyrektorzy zjednoczeń transportu samochodowego (jednostek równorzędnych) określają kryteria zaszeregowania

podległych im jednostek organizacyjnych nie objętych niniejszymi zasadami (prywatny samochodowy, składające zapleczenia itp.).

Załącznik nr 7

Szczegółowe zasady wypłacania dodatku za staż pracy w zorganizowanym transporcie samochodowym.

§ 1.

- Pracownikom zatrudnionym w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego przysługuje dodatek za nieprzerwaną staż pracy w jednym zakładzie pracy w wysokości:
 - 5% wynagrodzenia, o którym mowa w § 3 – po 5 latach pracy,
 - 10% wynagrodzenia, o którym mowa w § 3 – po 10 latach pracy,
 - 15% wynagrodzenia, o którym mowa w § 3 – po 15 latach pracy.
- Pracownikom zatrudnionym w transporcie publicznym niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1, przysługuje dodatek w wysokości 20% płacy zasadniczej po 20 latach nieprzerwanej pracy w jednym zakładzie pracy.

§ 2.

Kierowcy, którzy nabyli prawo do dodatku za staż pracy na podstawie przepisu § 13 uchwały Nr 147 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1967 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego – zachowują prawo do tego dodatku do czasu uzyskania prawa do dodatku za staż pracy na zasadach określonych w niniejszym załączniku.

§ 3.

Za podstawę ustalenia wysokości dodatku za staż pracy przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, a w odniesieniu do kierowców pojazdów samochodowych – wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu, lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów niezależnie od formy wynagrodzenia.

§ 4.

- Do stażu pracy w jednym zakładzie, wymaganego do uzyskania dodatku, o którym mowa w § 1, wlicza się także:
 - kierowcom – okres zatrudnienia w transporcie niezorganizowanym, jeżeli z tego transportu przeszli bezpośrednio do transportu zorganizowanego,
 - kierowcom autobusów w transporcie publicznym – okres zatrudnienia w transporcie niezorganizowanym lub w transporcie zorganizowanym, jeżeli z tych transportów przeszli bezpośrednio do transportu publicznego,
 - pracownikom nie wymienionym w pkt 1) i 2) – okres pracy w poprzednim zakładzie pracy – jeżeli ten zakład pracy jest zgrupowany w tym samym zjednoczeniu, a przejście pracownika nastąpiło na podstawie porozumienia zakładów pracy, lub ich jednostek nadrzędnych, bądź przeniesienia służbowego.
- Do stażu pracy w jednym zakładzie pracy wlicza się także okresy nie wykonywania pracy w danym zakładzie pracy wskutek:
 - zwolnienia pracownika z pracy (bez względu na czas przerwy), jeżeli został on przywrócony do pracy w da-

nym zakładzie na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego,

- 2) odbywania czynnej służby wojskowej, jeżeli pracownik po odbyciu tej służby stanął się w ustawowym okresie w zakładzie pracy.
3. Stażu pracy w jednym zakładzie pracy nie przerywają, lecz nie są zaliczane do tego stażu okresy:
 - 1) bezpłatnych urlopów,
 - 2) przerw w pracy spowodowanych zwolnieniem od pracy zawodowej do pełnienia funkcji obywatelskich i społecznych, jeżeli pracownik powrócił do zakładu pracy w ciągu 14 dni od zakończenia pełnienia tych funkcji,
 - 3) pobierania renty inwalidzkiej, jeżeli pracownik po tym okresie podjął pracę w danym zakładzie pracy.

§ 5.

1. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres faktycznie przepracowany, jeżeli umowa o pracę rozwiązana została przed upływem okresu, za który wypłaca się dodatek (okres obrachunkowy) z wyjątkiem wypadków:
 - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
 - 2) zgonu pracownika, o ile miał na utrzymaniu przynajmniej jednego członka rodziny,
 - 3) rozwiązania umowy o pracę w wyniku długotrwałej choroby,
 - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
 - 5) przejścia do pracy w organizacjach społecznych lub politycznych.
2. Wypłata dodatku za staż pracy w wypadkach określonych w ust. 1 następuje za czas faktycznie przepracowany w zakładzie pracy w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

§ 6.

1. Dodatek za staż pracy wypłaca się pracownikowi pod warunkiem nienagannej pracy. Za każdy opuszczony w okresie obrachunkowym dzień pracy bez usprawiedliwienia, potrąca się pracownikowi 1% przysługującego dodatku.
2. Dyrektor zakładu pracy może pozbawić pracownika częściowo lub całkowicie prawa do otrzymywania dodatku za staż pracy w razie:
 - 1) naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy i regulaminu pracy oraz za nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) zaniedbania, które spowodowało śmiertelny wypadek.
3. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty dodatku za staż pracy określają zakładowe regulaminy.

Załącznik nr 8

1. Zasady przyznawania dodatków za wykonywanie przez kierowców i ich pomocników dodatkowych czynności, nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków służbowych.
 1. Kierowcom i ich pomocnikom z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, w uzasadnionych wypadkach mogą

być w czasie ich pracy powierzane czynności dodatkowe, nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków. Dotyczy to w szczególności tych wypadków, w których powierzenie kierowcom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudniania innych osób do wykonywania tych czynności lub doprowadza do lepszego wykorzystania środków produkcji.

2. Czynności dodatkowe mogą być powierzane kierowcom, za ich zgodą, po uprzednim przeszkoleniu oraz pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu drogowego i bezpieczeństwa pracy.
3. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i ich pomocnikom przysługują dodatki do wynagrodzenia określone w tabeli dodatków ustalonej w niniejszym załączniku.
4. Łączna kwota dodatku za wykonywanie dodatkowych czynności nie może przekraczać kwoty 1.100 zł miesięcznie.
5. Powierzenie kierowcom wykonywania czynności dodatkowych powinno nastąpić w formie zlecenia pisemnego (umowy o pracę dodatkową) określającego wszystkie powierzone czynności, z wymienieniem ich rodzajów, zakresu oraz ustalającego wysokość dodatków za te czynności.
6. Wysokość dodatków za wykonywanie czynności dodatkowych dla kierowców ustala, w granicach dziennych lub miesięcznych stawek określonych w tabeli dodatków — dyrektor (kierownik) przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.
7. Dodatki należy ustalać w zasadzie w wymiarze dziennym, z tym, że w stosunku miesięcznym nie mogą one przekroczyć wysokości miesięcznych dodatków ustalonych w tabeli dodatków.
8. Dodatki wypłaca się po potwierdzeniu wykonania dodatkowych czynności przez przewoźnika lub usługobiorcę w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu.
9. Przy stosowaniu miesięcznej stawki dodatku, za każdy dzień nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności, za którą nie przysługuje wynagrodzenie — dodatek miesięczny ulega zmniejszeniu o 1/25. W razie takiej nieobecności w pracy, nie przekraczającej jednak 4 godzin dziennie, potrąca się 1/50 dodatku.
10. Przy stosowaniu dziennej stawki dodatku — gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny w dniu, dodatek obniża się o 50% za każdy dzień.
11. Czynności za i wyładunkowe mogą być powierzane kierowcy tylko w takim rozmiarze, by nie powodowało to zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie pojazdu.
12. Jeżeli czynność dodatkową wykonują razem kierowca i pomocnik dodatek przysługujący za wykonywanie danej czynności dzieli się następująco: kierowca otrzymuje 60%, a jego pomocnik 40%.

2. Tabela dodatków za wykonywanie dodatkowych czynności

Lp.	Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Stawka dodatków w zł.	
			dziennie	miesięcznie
1	2	3	4	5
1	Staty udział przy czynnościach za i wyładunkowych.		do 16	do 400
2	Wykonywanie czynności ładowniczych		od 20 do 32	500-800
3	Wykonywanie czynności spedycyjnych w ograniczonym zakresie (łącznie z przejęciem odpowiedzialności za konwojowanie przewożonych ładunków)	Odbiór i zdanie ładunku, zatwierdzenie formalności dokumentacyjnych, nadzór nad ładunkiem itp.	od 18 do 26	od 450 do 650
4	Wykonywanie czynności spedycyjnych w pełnym zakresie (za i wyładunek, rozliczenia, odpowiedzialność materialna itp.)		od 26 do 44	od 700 do 1.100
5	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojeździe (chłodniczych, prądowców, sprężarek itp.) nie stanowiących jego integralnej części	Uruchomienie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączenie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 34	do 850
6	Obsługa urządzeń pojazdów specjalnych nie związana z prowadzeniem i obsługą tych pojazdów (laboratoria, warsztaty naprawcze, pogotowie techniczne, pojazdy czyszczenia miasta itp.)	Przygotowanie urządzeń do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączenie	do 34	do 650
7	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, pługach i innych urządzeniach zamontowanych na pojeździe	Wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 44	do 1100
8	Wykonywanie czynności konduktora w komunikacji autobusowej	Kontrola biletów, odprawa podręcznych, sprzedaż biletów, rozliczenie kasy konduktorskiej itp.	od 24 do 40	od 600 do 1000
9	Przewóz poczty, prasy i innych przesyłek w komunikacji autobusowej	Odbiór przesyłek, nadzór nad wysyłkami, wydanie przesyłek	do 10	do 250

Załącznik nr 9

1. Zasady przyznawania ryczałtowego dodatku za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep

1. Obsługa codzienna pojazdów samochodowych i przyczep obejmuje:

- 1) czynności zdawczo-odbiorcze,
- 2) pozostałe czynności obsługowe.

Zakres czynności zdawczo-odbiorczych (pkt 1) regulują odrębne przepisy wydane przez Ministra Komunikacji.

Zakres pozostałych czynności obsługowych ustalają zakła-

dy pracy we własnym zakresie, uwzględniając cechy konstrukcyjne i eksploatacyjne poszczególnych marek i typów pojazdów oraz warunki ich użytkowania.

2. Za wykonywanie obsługi codziennej pojazdu samochodowego i przyczepy przysługuje ryczałtowy dodatek określony w tabeli ustalonej w niniejszym załączniku.

3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 2, zależy od rodzaju obsługiwanej przyczepy i zakresu wykonywanej obsługi codziennej.

4. W przypadku, gdy obsługa codzienna pojazdu wykonywana jest przez stację obsługi -- kierowcy przysługuje jedynie dodatek za wykonywanie czynności zdawczo-odbiorczych w wysokości określonej w tabeli 3 tabeli.

5. W razie wykonywania czynności obsługi codziennej pojazdu wspólnie przez kierowcę i jego pomocnika dodatek za obsługę codzienną dzieli się następująco: 60% dodatku otrzymuje kierowca, a 40% pomocnik kierowcy.
6. Warunkiem wypłacenia dodatku jest należyte wykonanie obsługi codziennej pojazdu.
7. Wykonanie czynności zdawczo—odbiorczych przed wyjazdem oraz uznanie pojazdu za sprawny technicznie i gotowy do wyjazdu w danym dniu kierowca stwierdza podpisem

w karcie drogowej, wystawionej na ten dzień pracy.

8. Jeżeli pojazd jest odbierany przez kierowcę ze stacji obsługi po wykonaniu obsługi technicznej lub naprawy, uznanie pojazdu za sprawny technicznie, niezależnie od stwierdzenia, o którym mowa w ust.7, powinno być potwierdzone przez upoważnionego pracownika stacji obsługi w dokumencie, na podstawie którego pojazd przekazywany jest do eksploatacji.

2. Tabela dodatków za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep w transporcie zorganizowanym

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość dziennego dodatku w zł za:		
		czynności zdawczo—odbiorcze	pozostałe czynności obsługi codziennej	
			bez przyczepy	z przyczepą
1	2	3	4	5
1	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	2	4	—
2	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	2	5	6
3	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 20 ton	2	6	8
4	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton	2	8	10
5	Autobusy:			
	1/ do 15 miejsc siedzących	2	4	—
	2/ powyżej 15 miejsc siedzących	4	6	8
	3/ autobusy przegubowe	4	8	—
6	Ciągniki rolnicze	2	5	7
7	Ciągniki siodłowe	2	6	—
8	Ciągniki balastowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą :			
	1/ do 13 ton	2	—	8
	2/ powyżej 13 ton	2	—	10

Załącznik nr 10

Zasady akordowego systemu płac kierowców samochodów ciężarowych.

1. W transporcie zorganizowanym, przy przewozie ładunków samochodami ciężarowymi, mogą być stosowane akordowe stawki płac (ust. 6) oraz akordowy system płac w oparciu o normy pracy, opracowane wg zasad ustalonych uchwałą Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (Monitor Polski Nr 54, poz. 235 z późniejszymi zmianami) i zatwierdzone w obowiązującym trybie.

Za zgodą właściwego ministra, wojewody lub prezydenta miasta wyłączonego z województwa — akordowy system

płac może być stosowany także w transporcie niezorganizowanym.

2. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w różnej formie, w zależności od warunków organizacyjno—technicznych występujących w zakładzie pracy. Formy tego akordu mogą być następujące:

- 1) akord prosty, w którym zarobek wynika z dwóch oddzielnie zastosowanych cen akordowych: za każdą przewiezioną tonę i za każdy przejechany kilometr z ładunkiem,
- 2) akord zryczałtowany (za wykonanie określonego zadania), w którym warunki wykonania pracy oraz wysokość wynagrodzenia ustala się w umowie zawartej między kierownikiem zakładu pracy a kierowcą pojazdu (lub grupą kierowców).

Wynagrodzenie w akordzie zryczałtowanym opiera się o obowiązujące normy i ceny akordowe.

3. Akordowy system płac może obejmować określoną grupę lub wszystkich kierowców zatrudnionych w zakładzie pracy.

4. Akordowy system płac stosuje się w warunkach ekonomicznie i organizacyjnie uzasadnionych, a w szczególności jeżeli:

- 1) istnieje możliwość ścisłego ewidencjonowania pracy kierowców a jej wyniki mogą być poddane zewnętrznej kontroli;
- 2) występuje ciągłość pracy w akordzie.

Nie wolno stosować w ciągu jednej zmiany roboczej równoległe systemu wynagradzania czasowo-premiowego i akordowego dla jednego kierowcy.

5. Nie stosuje się akordowego systemu wynagradzania w okresie docierania samochodu.

6. Jednostkowe ceny akordowe oblicza się na podstawie następujących widełkowych stawek godzinowych płac:

	Pojazd samochodowy bez przyczep	Pojazd samochodowy z przyczepą
grupa 1	7,00 – 11,00 zł	–
grupa 2	7,50 – 12,00 zł	8,50 – 13,00 zł
grupa 3	9,00 – 13,50 zł	10,50 – 15,00 zł
grupa 4	10,00 – 15,50 zł	11,50 – 17,00 zł

7. Zastosowanie poszczególnej stawki godzinowej płac wynika z charakteru wykonywanych robót i ustalonych kryteriów zaszerogowania pojazdów samochodowych:

Lp.	NAZWA I RODZAJ POJAZDU	Grupa akordowych stawek płac
1.	Samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego do 3,5 tony	1
2.	Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 3,5 tony do 13 ton	2
3.	Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 13 ton do 20 ton	3
4.	Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 20 ton	4

8. 1) Od dnia wprowadzenia nowych zasad wynagradzania do ustalenia jednostkowych cen akordowych przyjmuje się w zasadzie dolną granicę widełek w danej grupie stawek.

2) Stosowanie godzinowych stawek płac wyższych niż określone dla dolnej granicy widełek w danej grupie wymaga każdorazowo zgody dyrektora zjednoczenia. Różnica między stawkami powinna wynosić co najmniej 0,50 zł.

9. Kierowcy objęci akordowym systemem płac mogą otrzymywać premię indywidualną w wysokości do 10% płacy zasadniczej. Wypłata premii powinna być uzależniona od wykonania zadań określonych regulaminem premiowania, a w szczególności za:

- 1) jakościowe i bez reklamacji wykonanie zadań przewozowych,
- 2) jazdę bezawaryjną i odpowiednią dbałość o stan techniczny pojazdu.

10. Kierowcy samochodów ciężarowych zatrudnieni w systemie akordowym, zachowują prawo do dodatków i premii określonych obowiązującymi przepisami, z wyjątkiem:

- 1) dodatków za rodzaj prowadzonych pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów,
- 2) dodatków za prowadzenie przyczep.

11. Kierowcom samochodów ciężarowych, zatrudnionym w systemie akordowym, za czas pracy w systemie czasowo-premiowym przysługuje wynagrodzenie na zasadach ogólnych.

12. 1) Moc obowiązującą normom pracy stosowanym w akordowym systemie płac kierowców nadaje:

- a) zakładowym – dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową,
- b) branżowym – dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

2) Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może zastrzec do swojej decyzji zatwierdzenie niektórych norm zakładowych na roboty o szczególnym znaczeniu w danej branży.

Załącznik nr 11

Zasady przyznawania wynagrodzeń ryczałtowych kierowcom samochodów osobowych

1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe, obejmujące poszczególne składniki płac (wynagrodzenie zasadnicze, premia indywidualna, dopłaty za godziny nadliczbowe i nocne) z uwzględnieniem liczby godzin przypadających przeciętnie do przeprowadzenia w okresie jednego miesiąca.
2. Wysokość wynagrodzenia ryczałtowego określa tabela:

Lp.	Liczba godzin pracy w miesiącu	Miesięczna płaca ryczałtowana			
		wg stawki 6,30 zł/godz.	wg stawki 6,60 zł/godz.	wg stawki 7,00 zł/godz.	wg stawki 7,50 zł/godz.
1.	220	2.000	2.100	2.200	2.300
2.	240	2.100	2.200	2.300	2.500
3.	260	2.200	2.300	2.500	2.800
4.	280	2.400	2.500	2.800	2.000
5.	300	2.700	2.800	3.000	3.200

3. Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje wynagrodzenie kierowców za pracę w godzinach nadliczbowych, z tym że za pracę w każdą niedzielę i święto, za które kierowca samochodu osobowego nie otrzymuje innego dnia wolnego od pracy, przysługuje mu dopłata w wysokości do 75 zł. Za pracę w niedzielę i święto w wymiarze do 4 godzin wypłaca się kierowcy 50% dopłaty.

Załącznik nr 12

Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych

1. Za kierownicze i samodzielne uważa się następujące stanowiska pracy:
 - 1) dyrektor zjednoczenia, przedsiębiorstwa, oddziału, zakładu,
 - 2) z-ca dyrektora,
 - 3) główny księgowy, zastępca głównego księgowego, samodzielny księgowy w zakładzie, w którym nie ma stanowiska głównego księgowego,
 - 4) główny specjalista, kierownik i zastępca kierownika branżowego ośrodka organizacji i normowania pracy,
 - 5) kierownik i zastępca kierownika komórki organizacyjnej (wydziału, działu, sekcji),
 - 6) kierownik i zastępca kierownika stacji obsługi, warsztatu, placówki terenowej, ekspedycji rejonowej i terenowej,
 - 7) kierownik: zajezdni, dworca autobusowego,
 - 8) kierownik praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole,
 - 9) kierownik magazynu, samodzielny magazynier,
 - 10) kierownik hotelu kierowcy lub hotelu robotniczego,
 - 11) radca prawny, samodzielny referent prawny na stanowisku 1-osobowym,
 - 12) rewident, rewizor,
 - 13) st. mistrz, mistrz,

11.

WYTYCZNE Nr 12
Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
 z dnia 22 marca 1974 r.

w sprawie przeprowadzania w zakładach pracy regulacji płac.

W celu zapewnienia sprawnego i prawidłowego przygotowania i wprowadzenia w zakładach pracy regulacji płac, w uzgodnieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

1. Regulacje płac powinny być przeprowadzane przy pełnej jawności i należytej informacji o celach i zasadach ich wprowadzania.

Przedmiotem informacji powinny być w szczególności:

 - zmiany w strukturze płac, a zwłaszcza w zaszeregowaniach, formach wynagradzania i związanych z tym wysokości premii lub nadwyżek akordowych,
 - zmiany w normach pracy z uwzględnieniem norm, które z uwagi na zmiany w technice i technologii produkcji powinny być urealnione,
 - sprawy likwidowania elementów płac lub wprowadzania nowych,
 - wpływ znoszenia podatku od wynagrodzeń i związana z tym porównywalność poziomu wynagrodzenia nowego i poprzedniego,
 - podział środków finansowych pomiędzy poszczególne jednostki organizacyjne oraz grupy pracowników.
2. Dla realizacji powyższego należy stosować różnorodne formy i metody informacji, tak aby regulacje płac były nale-

- 14) pracownicy umyślowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej jednostki, jako samodzielne stanowiska pracy.
2. Na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym jest także:
 - 1) pracownik, któremu powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach, o których mowa w pkt 1-12, w okresie pełnienia tych obowiązków,
 - 2) pracownik, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo, po upływie trzech miesięcy zastępstwa,
 - 3) pracownik, który w związku z rodzajem wykonywanej pracy — przez znaczną część czasu pracy przebywa poza zakładem pracy, skutek czego czas jego pracy nie może być kontrolowany.
3. Przepisy o nieotrzymywaniu dodatkowego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy dotyczą kierowników zmian, mistrzów i magazynierów w ograniczonym czasie, tj. w zakresie prac związanych z:
 - 1) przejściem lub przekazaniem zmiany roboczej,
 - 2) 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.
4. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, o których mowa w ust. 1, pkt 4 — 14, przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedzielę i święta, jeżeli za te dni nie otrzymują innego wolnego dnia pracy.

życie zrozumiane, przyjęte i ocenione przez załogi i stwarzały sprzyjającą atmosferę wzrostu wydajności pracy poszczególnych grup pracowników oraz gospodarności załóg.

3. W tym celu należy między innymi zastosować następujące środki i formy działania:
 - 1) w zakładzie pracy, w którym mają być wprowadzone nowe zasady wynagradzania, dyrektor zakładu w porozumieniu z radą zakładową powinien powołać zakładową komisję do przygotowania reformy płac, zorganizować punkty informacyjne dla wyjaśniania pracownikom nowych zasad wynagradzania i mechanizmu działania reformy płac.

Do zadań komisji należy:

 - a) skontrolowanie prawidłowości:
 - opracowania szczegółowych przykładów robót do taryfikatora kwalifikacyjnego, dostosowanych do warunków pracy zakładu,
 - dokonania zaszeregowania pracowników i robót na podstawie nowego taryfikatora kwalifikacyjnego,
 - dostosowania obowiązujących norm pracy do nowych stawek płac zasadniczych i warunków organizacyjno-technicznych,
 - znowelizowania regulaminów premiowania i wielkości premii w związku ze zmianą wewnętrznej struktury płac,
 - b) opracowanie programu usprawnień organizacyjno-technicznych, zwłaszcza w zakresie organizacji pracy i wykorzystania rezerw produkcyjnych w celu stworzenia warunków do dalszego wzrostu wydajności pracy, poprawy jakości produkcji i oszczędności materiałów.

- c) przeprowadzenie analizy struktury organizacyjnej zarządu i ruchu przedsiębiorstwa pod kątem usprawnienia organizacji i zarządzania, wyeliminowania zbędnych ogniw w zarządzaniu, połączenia pokrewnych komórek i ograniczenia liczby stanowisk kierowniczych,
 - d) sprawdzenie przeliczeń zarobków robotników i pracowników umysłowych dokonanych na podstawie nowych zasad wynagradzania i rozliczenia osobowego funduszu płac z uwzględnieniem skutków wprowadzenia nowych zasad wynagradzania.
- 2) W miesiącu wprowadzania regulacji płac listy płac powinny być sporządzane w dwóch wersjach, tzn. według dotychczas obowiązujących i nowych zasad wynagradzania.
 - 3) Należy zorganizować punkty konsultacyjne w liczbie niezbędnej dla zapewnienia pełnej informacji o regulacji płac, w których każdy pracownik mógłby dowiedzieć się jaką otrzyma podwyżkę płac i jakiej zmianie ulegnie struktura jego płacy.
 - 4) Niezależnie od działania punktów konsultacyjnych, kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych zakładu pracy powinni w indywidualnych rozmowach poinformować szczegółowo podległych pracowników o wysokości ich podwyżki płac i nowych zasadach wynagradzania.
4. Nowe zasady wynagradzania pracowników powinny być wprowadzone na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej), na wniosek dyrektora przedsię-

- biorstwa (zakładu) i rady zakładowej. Do wniosku powinien być załączony protokół zakładowej komisji zawierający ocenę stanu przygotowania reformy płac. Za prawidłowe przygotowanie oraz właściwe przeprowadzenie reformy płac ponosi odpowiedzialność kierownictwo zakładu oraz osoby, do których zakresu działania należą sprawy płac, organizacji i normowania pracy.
5. Ponieważ regulacje płac połączone z podwyżkami są wydaniami o wyjątkowej wadze społeczno-politycznej i znajdują się w centrum uwagi załóg pracowniczych, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) przy ich wprowadzaniu, powinien współdziałać z organizacjami społeczno-politycznymi. Celem wspólnego działania jest zapewnienie właściwej atmosfery wśród załogi, a także aktywne jej włączenie w realizację programu usprawnień organizacyjno-technicznych. Dlatego też powinny być wykorzystywane między innymi zebrania grup związkowych i rad oddziałowych do tego celu.
 6. Wprowadzenie regulacji płac powinno pomóc zakładom pracy w uzyskaniu lepszych wyników ekonomiczno-finansowych tak, by środki wydatkowane na podwyżkę płac mogły być zrekompensowane w drodze obniżenia kosztów produkcji i wzrostu wydajności pracy. Program i harmonogram przedsięwzięć zapewniających realizację tego celu powinien być przedstawiony do akceptacji jednostki nadrzędnej.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: **W. Kawalec**

WARUNKI PRENUMERATY

Prenumerata roczna wynosi złotych 40,—. Wpłaty za prenumeratę (tylko całoroczną) urzędy, instytucje i zakłady pracy mogą dokonywać wyłącznie w Oddziałach i Delegaturach „Ruch” znajdujących się we wszystkich miastach wojewódzkich i powiatowych — w nieprzekraczalnym terminie do dnia 25 listopada danego roku kalendarzowego na rok następny.

Prenumeratorki indywidualni mogą dokonywać wpłat na prenumeratę w urzędach pocztowych i u listonoszy, lub wnosić opłaty na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Korporacji Prasy i Wydawnictw „RUCH” — Warszawa,

ul. Towarowa 28 — w terminie do 10 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty.

Pojedyncze egzemplarze można nabywać tylko w Centrali Korporacji Prasy i Wydawnictw „RUCH” — Warszawa, ul. Towarowa 28 — na zamówienia.

Wszelkie reklamacje dotyczące prenumeraty i zamówień, należy składać do placówek „Ruch” lub urzędów pocztowych w których opłacona została prenumerata dziennika.

Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nie przyjmuje wpłat na prenumeratę i nie prowadzi sprzedaży dziennika.

Redakcja i Administracja: Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Warszawa, ul. Chopina 1

Druk. ZP MPPiSS Nakład 50.000 egz. A4 Zam. Nr 1092/74 Cena zł 6,-