

2-4.

Populachy
Rud Zbarskyh

2-4.

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

dla

KENTRALNEGO ZARZĄDKU
KOPALNICTWA RUD ZELAZNYCH

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019855

3.11.1974



13132/III

Spis treści

Strona

1.	Czas pracy	1
2.	Przyjmowanie i zwalnianie pracowników	3
3.	P ł a c e	5
4.	Ochrona i higiena pracy	6
5.	Kultura i oświata	6
6.	Zdobywanie socjalne	9
7.	Postanowienia końcowe	24
8.	Siatka płac pracowników fizycznych Zał. Nr. 1	16
9.	Tabela zaszeregowania prac.fizycznych Zał. Nr. 2	17
10.	Tabela zaszeregowania prac.fiz.kopalni odkrywkowych Zał. Nr. 3	24
11.	" " prac.fiz.Rud Barniowych Zał. Nr. 4	25
12.	" " " " piętów przalanych Zał. Nr. 5	26
13.	" " " " na płucach Zał. Nr. 6	27
14.	" " " " w tartakach Zał. Nr. 7	28
15.	" " " " kontroli technicznej Zał. Nr. 8	29
16.	" " " " w Warsztatach Zał. Nr. 9	30
17.	" " " " otworowych Zał. Nr. 10	32
18.	Postanowienia szczegółowe pracy Zał. Nr. 11	34
19.	Tabela zaszeregowania prac.fiz.w Przed. Budowy Kop.	40
20.	Regulamin premiowania prac.fiz.ze osiągnięciem i przekroczeniem planu wydobywa rudy Zał. Nr. 12	45
21.	Regulamin dodatku metrowego i rdzeniowego Zał. Nr. 13	47
22.	Regulamin premiowania prac.fiz.ze czystości rudy Zał. Nr. 14	49
23.	Regulamin premiowania rzemieślników Zał. Nr. 15	51
24.	" " " " prac.fiz.Inspekcji Kontr. technicznej Zał. Nr. 16	53
25.	Regulamin płac kierowców pojazdów mech. Zał. Nr. 17	55
26.	Wynagrodzenie pracowników montażowych Zał. Nr. 18	51
27.	Czas pracy i wynagrodzenie prac.fiz.w strażach pożarnych	83
28.	Wynagrodzenia dla kierowców świetlic Zał. Nr. 19	86
29.	System wynagradzania pracowników, którym powierzone konwojowanie	87
30.	Wynagrodzenie pracowników w stożówkach Zał. Nr. 20	88
31.	" " " " zwalnianych i delegowanych do prac społecznych Zał. Nr. 21	89
32.	Wynagrodzenie osób zatrudnionych przy pilnowaniu Zał. Nr. 22	91
33.	Zasady wynagradzania wozniów Zał. Nr. 23	92
34.	Dodatkowe wynagrodzenie fachowców szkolących uczniów lub pracowników niewykwalifikowanych Zał. Nr. 24	93
35.	Tabela płac prac.umysłowych Zał. Nr. 25	94
36.	Tabela zaszeregowania prac.umysłowych przedsiębiorstw produkcyjnych Zał. Nr. 26	95
37.	Tabela zaszeregowania prac.umysł.C.E.R.R.Ż. Zał. Nr. 27	98
38.	Regulamin premiowania prac.umysł.przeds.produkc.	102

19855
16.4.1974

Umowa 2 str.

331.1163:622

39. Tabela premiowania A. Zał. Nr. 28	104
40. " " B.	105
41. Wykaz stanowisk uprawnionych do udziału w premii produkce. prac.umysł. przedsiębiorstwa produkcyjnych Zał.Nr 29	106
42. Regulamin premiowania prac.umysł.CZKRZ	108
43. Tabela premiowania A i B Zał. Nr 30	110
44. Wykaz stanowisk uprawnionych do udziału w premii produkcyjnej prac.umysł.CZKRZ Zał. Nr 30a	111
45. Tabela płac i zaszeregowania pracowników resortowej kontroli wewnętrznej Zał. Nr 31.	113
46. Tabela płac i zaszeregowania prac.Działów finan- sowo-księgowych Zał. Nr 32	114
47. Regulamin premiowania pracowników Działów finan- sowo-księgowych Zał. Nr 33	117
48. Tabela płac dla pracowników technicznych zatrudnio- nych pod ziemią Zał. Nr 34	119
49. Tabela zaszeregowania i dodatków funkcyjnych dla pracowników technicznych zatrudnionych pod ziemią Zał. Nr 35.	120
50. Tabela zaszeregowania prac.umysł.przeds.Geologicz- no-Wiertniczego Zał. Nr 36	121
51. Regulamin premiowania prac.umysł.przeds.Geologicz- no-Wiertniczego Zał. Nr 37	123
52. Wykaz stanowisk pracowników umysł.uprawnionych do premi w przedsięb.Geologiczno-Wiertniczym Zał.Nr 38	125
53. Tabela zaszeregowania prac.umysł.przedsiębiorstwa Budowy Kopalń Rudy Żelaznej	126
54. Regulamin premiowania prac.umysł.przedsiębiorstwa Budowy Kopalń Rudy Żelaznej	127a
55. Wykaz stanowisk prac.umysł.przedsięb.Budowy Kopalń uprawnionych do premiowania Zał. Nr 39	128
56. Regulamin premiowania pracown.umysł.służby zaopat- rzenia Zał. Nr 40	129
57. Zaszeregowanie i uposażenie personelu Akc.Socjaln.	132
58. Tabela płac i zaszeregowania lekarzy przemysłowych Zał. Nr 41.	137
59. Regulamin wynagrodzenia prac.umysł.Biura Projektów	138
60. Tabela płac prac.umysł.Biura Projektów Zał.Nr 42	146
61. Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych Biura Projektów Zał. Nr 43	147
62. Tabela dodatków funkcyjnych Zał. Nr 44	149.
63. E r r a t a	

127	Tablica pomiarowa 4. Zak. Nr. 23	43
128	44
129	45
130	46
131	47
132	48
133	49
134	50
135	51
136	52
137	53
138	54
139	55
140	56
141	57
142	58
143	59
144	60
145	61
146	62
147	63
148	64
149	65
150	66
151	67
152	68
153	69
154	70
155	71
156	72
157	73
158	74
159	75
160	76
161	77
162	78
163	79
164	80
165	81
166	82
167	83
168	84
169	85
170	86
171	87
172	88
173	89
174	90
175	91
176	92
177	93
178	94
179	95
180	96
181	97
182	98
183	99
184	100

Rozdział II

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników

§ 5.

1. Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do Dyrekcji po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. Nie dotyczy to osób mianowanych przez władze nadrzędne zakładu pracy lub zastępujące stanowiska: dyrektora, /kierownika/ zakładu pracy, jego zastępców oraz głównych kierowników technicznych i personalnych.
2. W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia z Radą Zakładową spór przekazany zostanie do ostatecznego wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym kierownictwa Zakładu Pracy i Rady Zakładowej.

§ 6.

Pracownicy będący członkami Zarządu Związku, Rady Zakładowej oraz powołani przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z własnej winy, w każdym wypadku za uprzednią zgodą nadrzędnego Zarządu Związku.

Rozdział III

Płace

§ 7.

Przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę. Zasada ta ma również zastosowanie przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę kobiet i pracowników młodocianych.

§ 8.

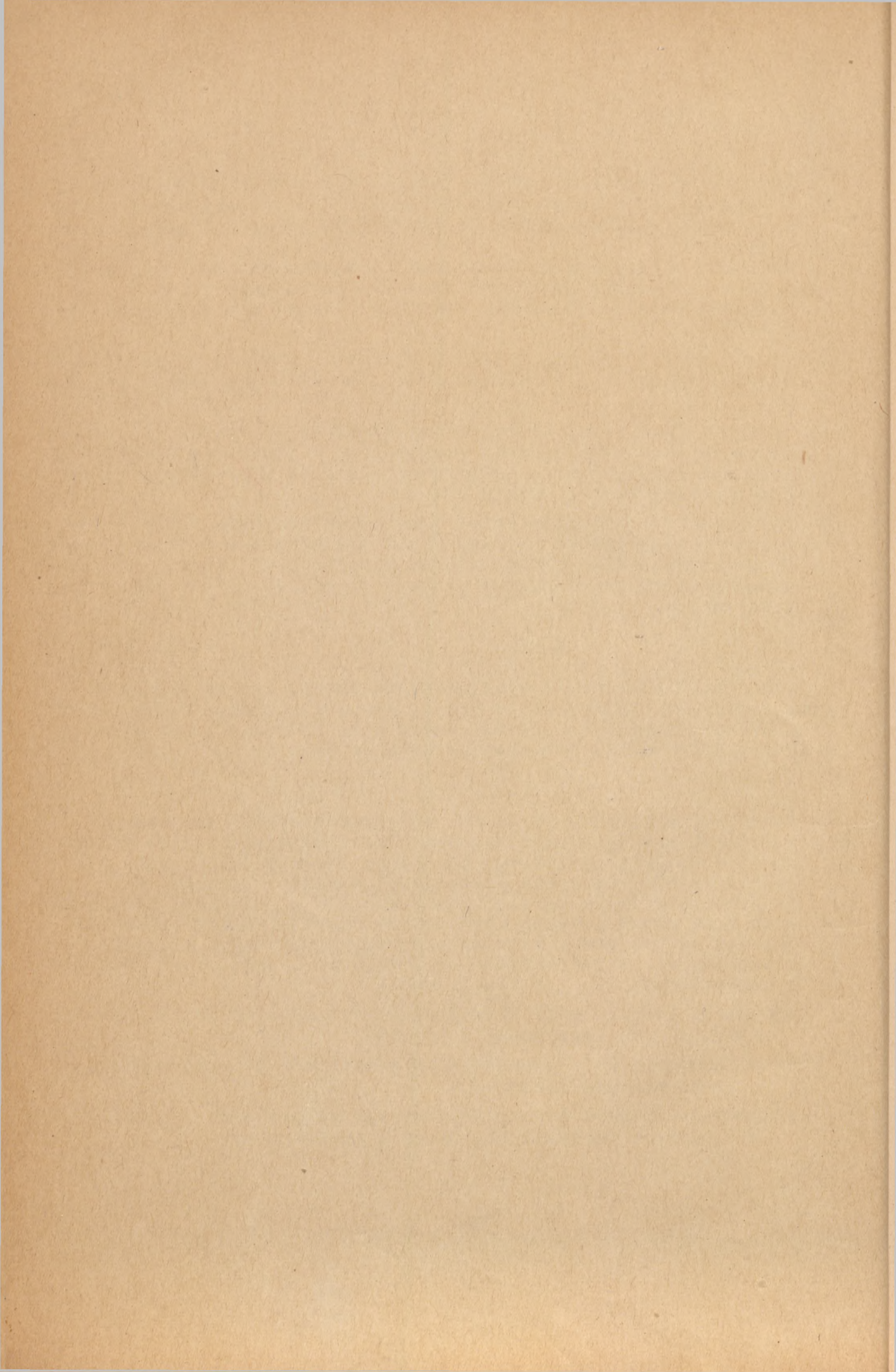
1. Płace pracowników fizycznych oparte będą na następujących systemach płac:

~~a/ akord oparty,~~

~~b/ akord z progresją,~~

c/ dniówka względnie stawka godzinowa.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie określane odrębnymi regulaminami uzgodnionymi z Zarz. Głównym Związku Zawodowego.



2. Prace nie odpowiadające wyżej wzm. warunkom, w szczególności, odpowiadające tylko niektórym z nich nie mogą być uznane za prace wykonywane przez pracownika w ramach umowy o pracę, jeżeli pracownik nie jest zatrudniony w sposób stały i regularny, a jego zatrudnienie ma charakter tymczasowy, sezonowy, okazjonalny lub pracujący na akord.
3. Istnienie wyżej podanych warunków oraz przyczyny przyjęcia przez pracownika w protokole podpisanym przez zainteresowanego bezpośrednio robotnika wgl. pracownika przy wyznaczeniu stawki godzinowej wgl. mogą zaszkodzić i w celu ustalenia technicznego upoważnionego przez kierownictwo gosp. ad. ...

§ 12.

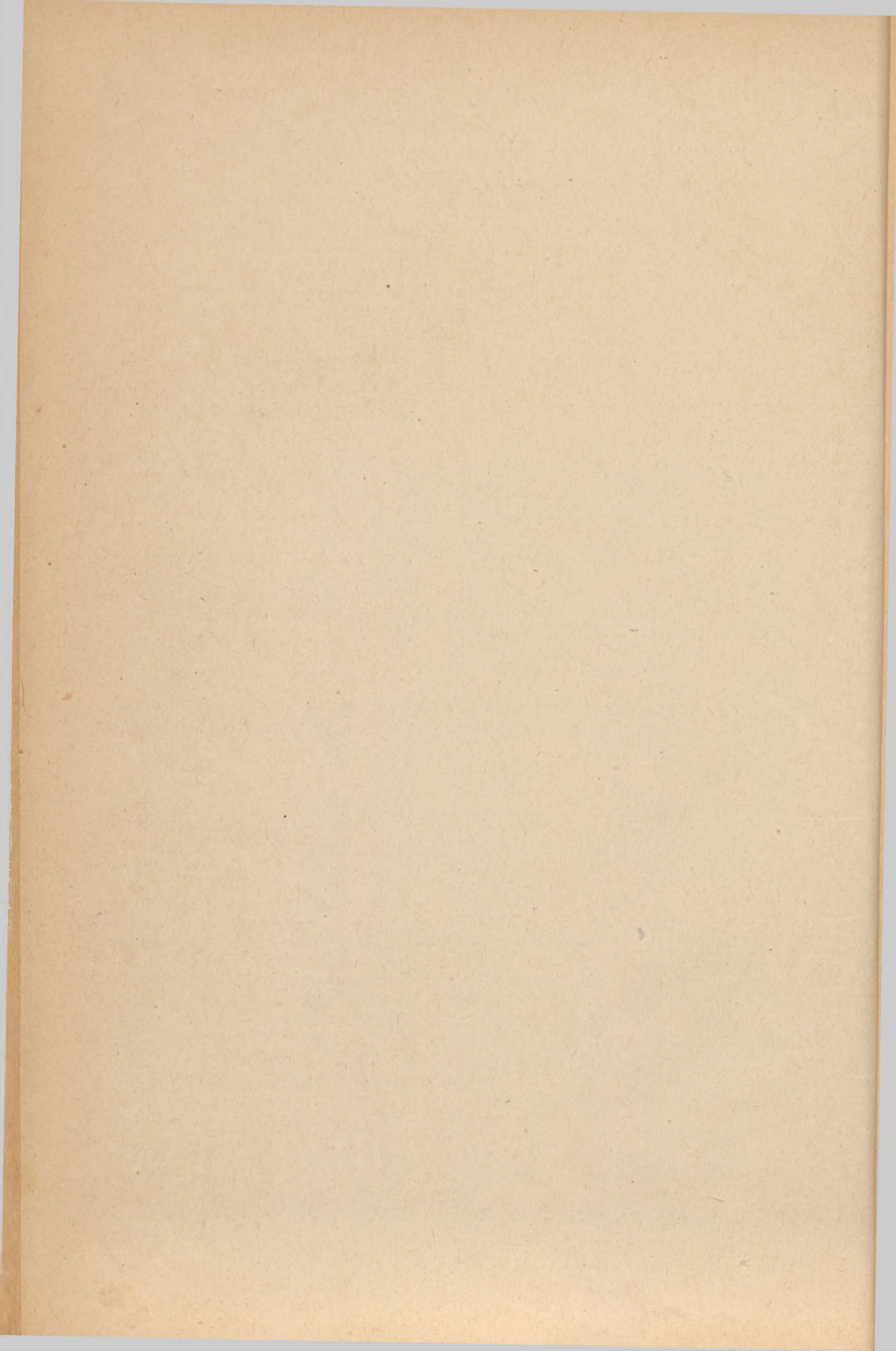
Ze czasu straconego z powodu choroby niezależnie od przyczyn w nakładzie pracy, pracownik widlen otrzymał zwolnienie z dniówką wgl. godzinową wgl. kategorii wynikającej z rodzaju choroby.

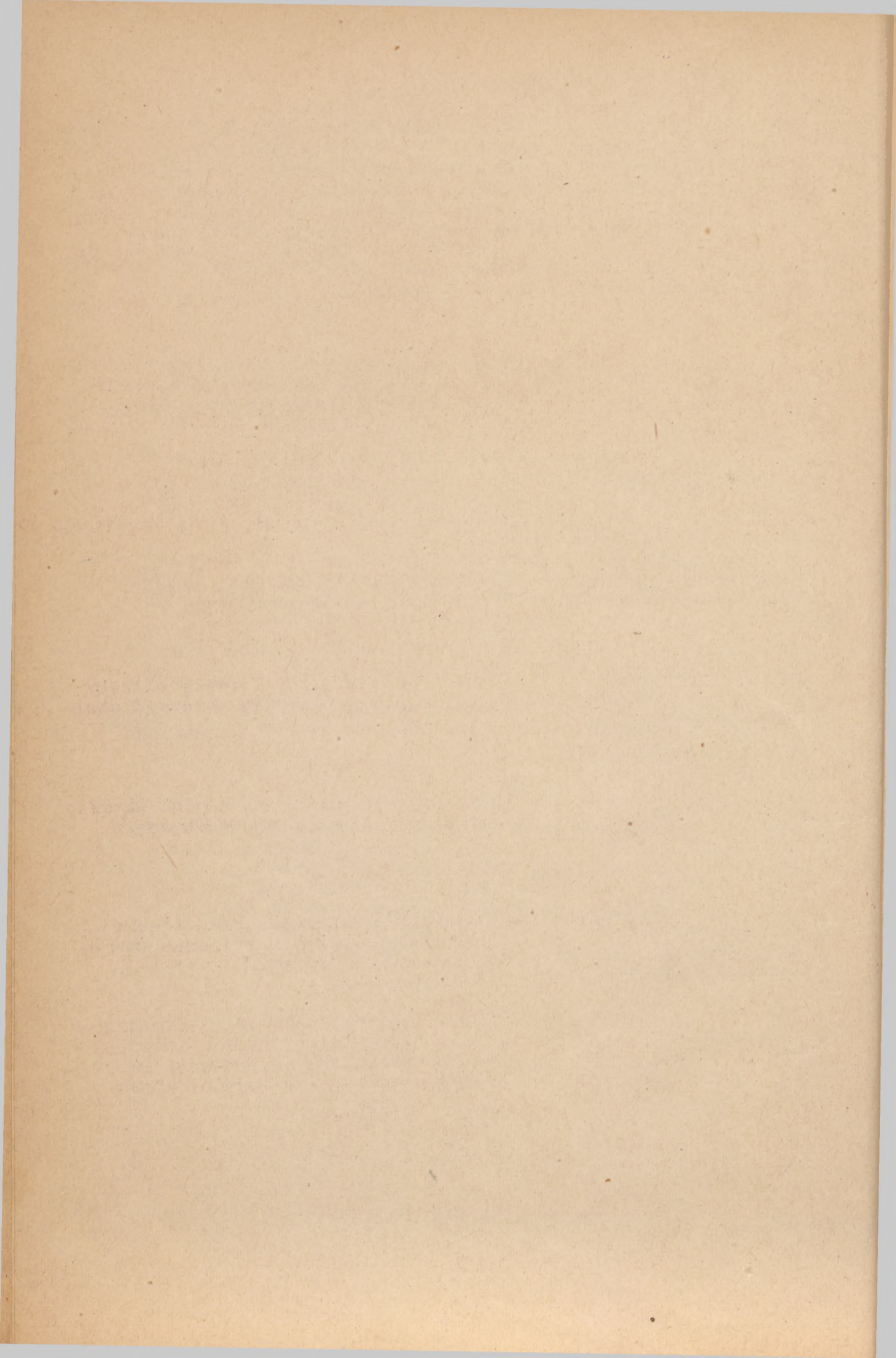
§ 13.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę :
 - a/ przy pracy na dniówkę - 10 % podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszczerpowania pracownika,
 - b/ przy pracy na akord 10 % akordowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszczerpowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się pracę pomiędzy godziną 22 i 6-tą.

§ 14.

1. Za pracę w godz. nadliczbowych przysługują następujące dodatki :
 - 50 % za pracę w 2 pierwszych godz. nadliczbowych
 - 100 % za pracę w 3-ciej i następnej godz. nadliczbowej,
 - oraz za pracę w nocnych godz. nadliczbowych.
2. Za podstawę obliczenia dodatku za godz. nadliczbowe przyjmują się :
 - a/ przy pracy na dniówkę stawkę podstawową wynikającą z zaszczerpowania,
 - b/ przy pracy na akord stawkę podstawową akordową wynikającą z zaszczerpowania.





§ 24.

Zakład pracy organizuje na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej. W wypadkach wyjątkowych, gdy zakład pracy nie może z powodu trudności technicznych wykonać prania i reperację odzieży roboczej, pracownik może w swym zakresie prac i reperować odzież roboczą i otrzymuje za tego tytułu 13,50 zł kwartalnie.

Przepis ten nie dotyczy odzieży określonej jako odzież ochronną.

§ 25.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni z taraniem zakładu pracy bezpłatnie otrzymywać mleko lub inne środki odżywcze, które pracownik obowiązany jest spożyć na miejscu pracy.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Wydział Pracy i Pomocy Społecznej zgodnie z obowiązującymi przepisami wydanymi przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Pracownikom zatrudnionym przy smarowaniu i remoncie maszyn zakład pracy dostarczy mydła lub proszku do mycia rąk.

§ 26.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

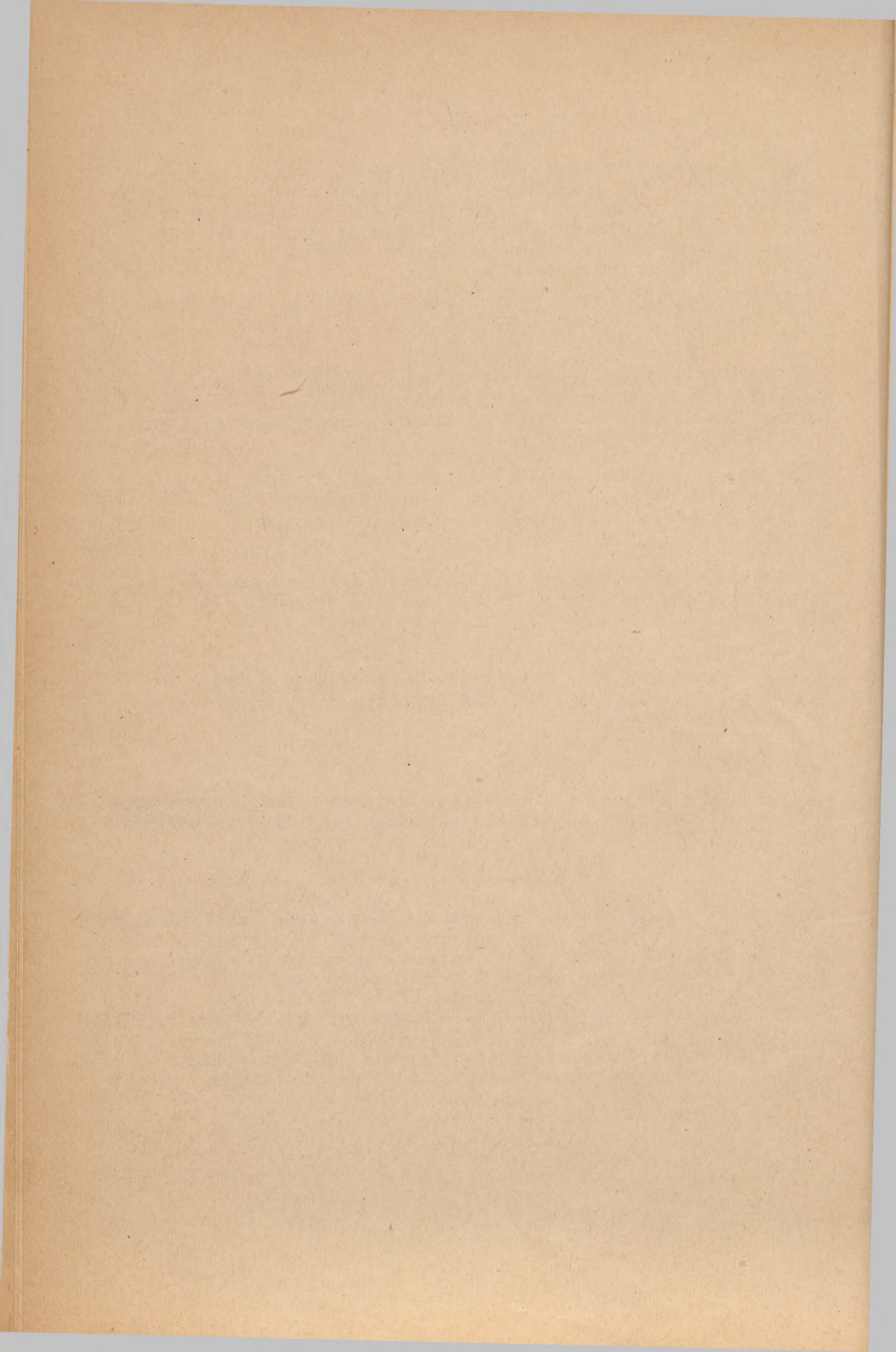
§ 27.

Obowiązujące postanowienia ustaw o ochronie pracy kobiet określają szczególne prawa kobiet ciężarnych przed i po rozwiązaniu ciąży.

§ 28.

W razie śmierci pracownika, Dyrekcja obowiązana jest niezależnie od świadczeń ubezpieczenia społecznego wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzeń o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Rodziny pozostałe po pracownikach zmarłych wskutek nieszczęśliwego wypadku w czasie pracy na dole kopalni, a będące na utrzymaniu zmarłego, otrzymują odpłatę pośmiertną w wysokości ostatnie pobieranego półrocznego wynagrodzenia, płatnego w ratach miesięcznych.



R o z d z i a ł V.

Kultura i oświata.

§ 29.

Dyrekcja winna oddać do dyspozycji Związku lub Rady Zakładowej zatrudniających ponad 100 pracowników odpowiednio wyposażoną izbę na świetlicę i biuro, dostępną dla pracowników o każdej porze w godzinach wolnych od pracy. W zakładach zatrudniających poniżej 100 pracowników. Świetlice już istniejące winny być utrzymane.

Dyrekcja obowiązana jest do wyposażenia na koszt własny świetlicy w umeblowanie, dokonywanie remontów, utrzymanie czystości, ogrzewania i oświetlenia.

§ 30.

Dyrekcja obowiązana jest w zakładach liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowanego przez Związek. Wysokość wynagrodzenia kierowników świetlicy reguluje rozk. Nr 19 układu niniejszego.

R o z d z i a ł VI.

Zdobywcze socjalne

§ 31.

1. Dyrekcja Zakładu Pracy obowiązana jest w pełni wykorzystać sumy przydzielone na Akcję Socjalną w wysokości ustalonej dla Zakładu Pracy przez władze nadrzędne.

Plan Akcji Socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum Dyrekcja Zakładu w uzgodnieniu z Radą Zakładową. Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.

2. Sumy przewidziane na całość Akcji Socjalnej w Zakładach rozdzielone zostaną na poszczególne zakłady pracy w zgodnym porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zawodowców Górników.
3. Dyrekcja obowiązana jest wspólnie z Radą Zakładową do uruchomienia kasy Pożyczkowo-Zapomogowej na zasadach ustalonych przez CKEZ w porozumieniu z zainteresowanymi Ministerstwami. Do prowadzenia kasy Dyrekcja Zakładu dostarcza bezpłatnie personelu i pomocy technicznej. Sumy z budżetu Akcji Socjalnej poz. "Kasy Oszczędnościowo Pożyczkowej" Dyrekcja Zakładu obowiązana jest przelewać do wyżej wymienionych kas.

§ 32.

1. Pracownicy winni otrzymywać urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe zgodnie w tej mierze Ustawami, Uchwałami, oraz zarządzeniami i przepisami.
2. Długość urlopu zależna jest od czasu przepracowanego w górnictwie lub w Zakładach objętych przez Centralny Zarząd Kopalnictwa Rudy Żelaznej. Przez pracę w górnictwie rozumie się pracę w górnictwie węglowym, tudzież pracę w kopalniach ropy naftowej, soli, rudy itp. i to zarówno w kraju jak i zagranicą.

§ 33.

1. Dyrekcja obowiązana jest do opłacania za pracowników korzystających z wczasów części opłat za wczasy, określonej w powszechnie obowiązujących przepisach o wczasach pracowniczych, jako dopłatę pracodawcy.
2. Dyrekcja obowiązana jest do wypłacania pracownikowi w jeżdżącym na wczasy zaliczki w wysokości 50 % przeciętnego wynagrodzenia, przypadającego mu za okres urlopowy.

§ 34.

1. Jeżeli przynajmniej 100 pracowników z zakładu pracy wyraził chęć korzystania ze stołówki, dyrekcja obowiązana jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z Centralną Radą Zw. Zaw.
2. W zakładach pracy zatrudniających poniżej 200 pracowników Dyrekcja postąpi analogicznie jak podano w pkt. 1 o ile chęć korzystania ze stołówki wyrazi 50 % zatrudnionych co najmniej jednak 50 pracowników.

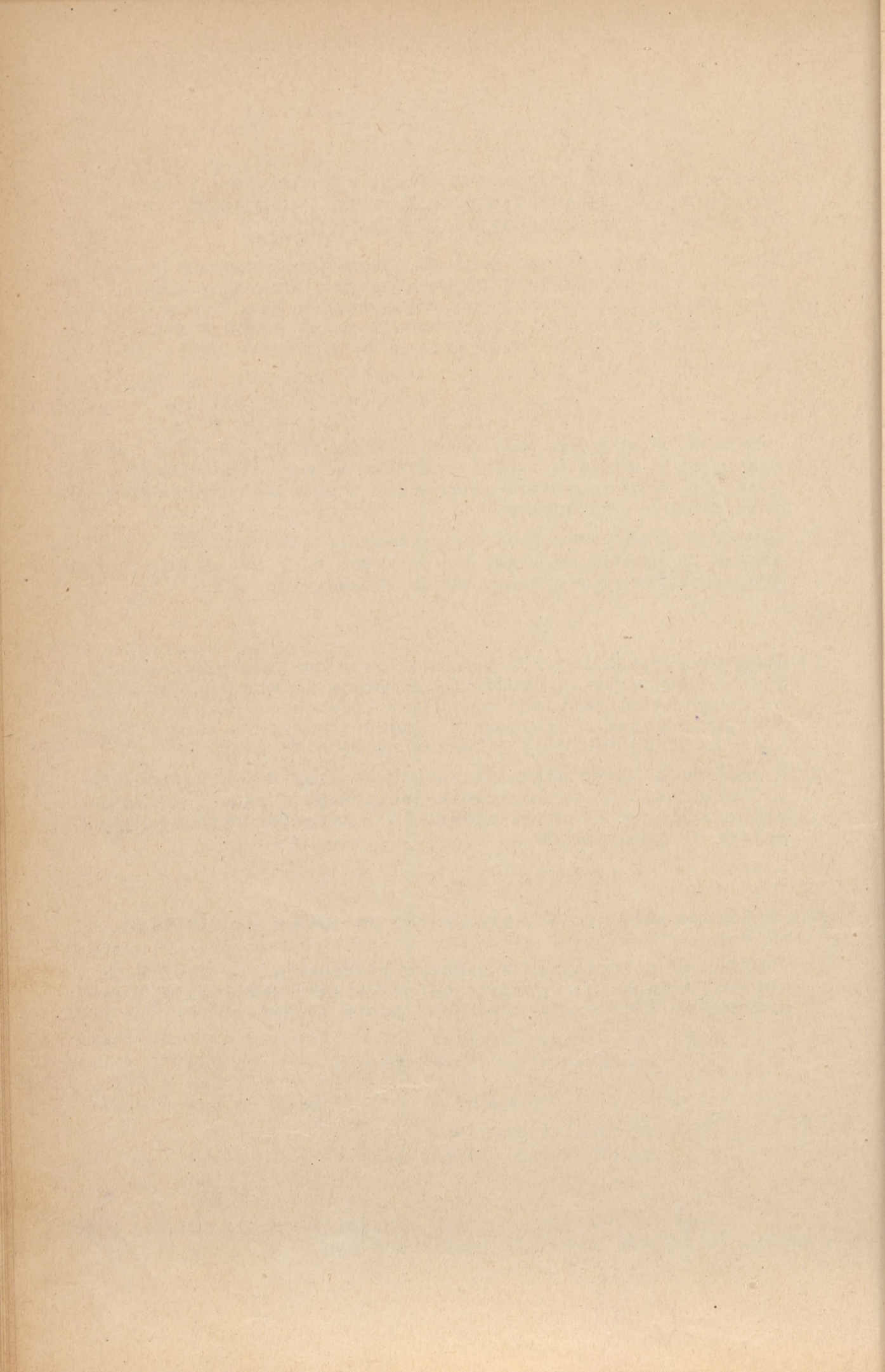
§ 35.

Bezpłatny deputat węglowy wydaje się wszystkim pracownikom C.Z.K.R.Z.

1. Pracownicy pozostający w związku małżeńskim lub żywiciele rodzin, tudzież nie pozostający w związku małżeńskim, lecz prowadzący własne gospodarstwo domowe otrzymują rocznie :
 - a/ pracownicy fizyczni

zaszeregowani do kat. płac 1	6 ton
2	7 ton
ponyżej 2 kat.	8 ton
 - b/ pracownicy umysłowi

zaszeregowani do kat. płac 12-11	6 ton
10	7 ton
9- 1	8 ton
 - c/ pracownicy umysłowi zaszeregowani do dodatkowej siatki płac otrzymują rocznie 8 ton.

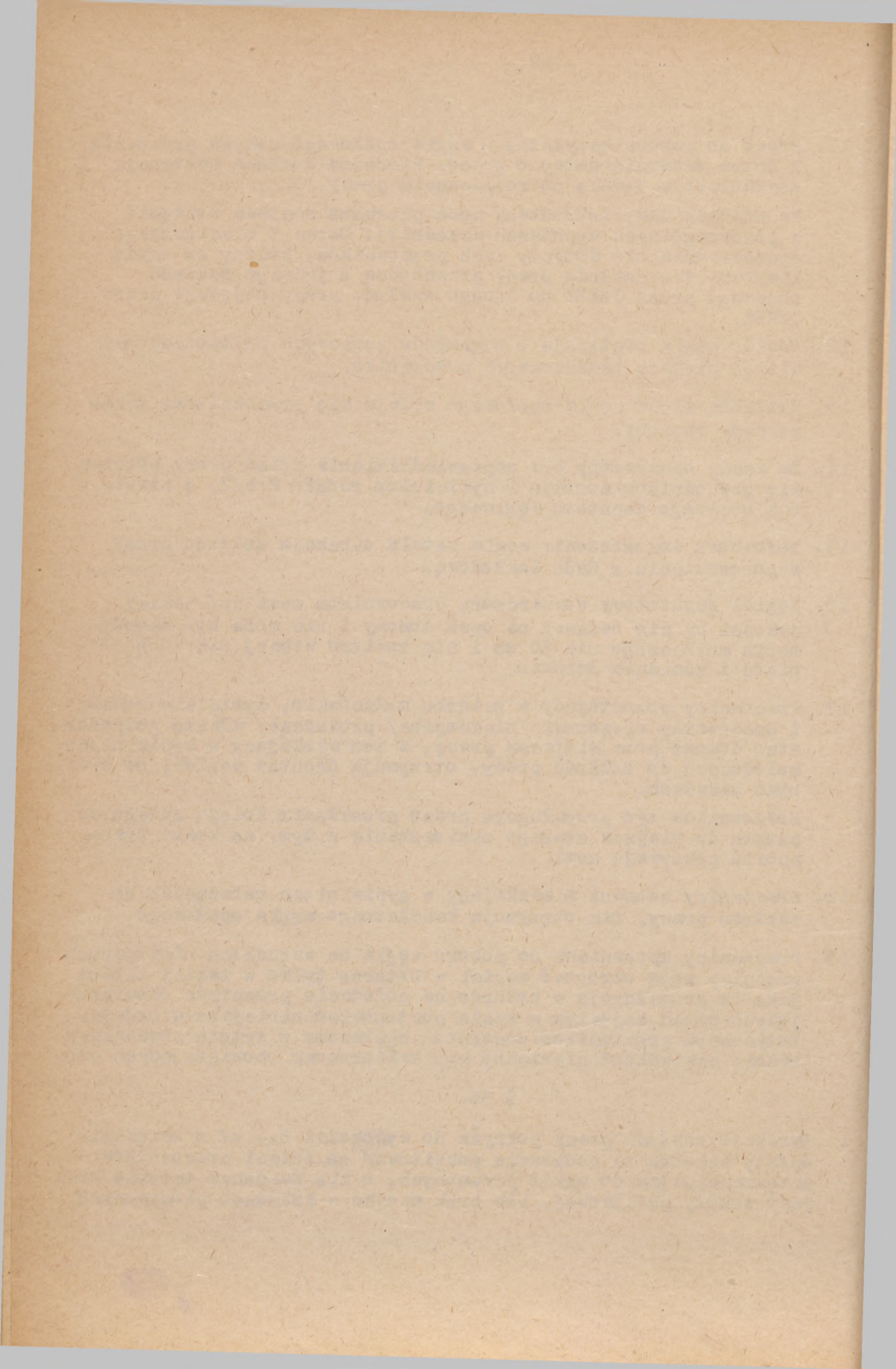


2. Pracownicy samotni zamieszkujący przy rodzinach otrzymują 2 tony węgla.
3. Mężatkom których mężom przysługują bezpłatny węgiel opokowy z tytułu ich pracy, otrzymują 2 tony rocznie.
4. Jeśli pracownik fizyczny zostanie przeszerogowany jako pracownik umysłowy i nie może otrzymać deputatu węglowego niższy niż ten jaki otrzymywał będąc pracownikiem fizycznym, wówczas zachowuje on nadal uprawnienia do tej ilości węgla deputatowego jaką otrzymywał jako pracownik fizyczny.
5. Za żywiciela rodziny uważa się pracowników nie żonatyh, lub pracownice nie żonane, którzy na skutek obowiązku utrzymania niezdolnych do pracy dziadków, rodziców, oraz dzieci także nieślubnych lub przybranych albo rodzeństwa do lat 16 albo powyżej o ile niezdolne jest do zarobkowania wzgl. do lat 21 o ile kształci się w niższym lub średnim zakładzie naukowym. W każdej rodzinie uważa się za żywiciela tylko jedną osobę zdolną do zarobkowania, a mianowicie: najwięcej zarabiającą bez względu na miejsce zatrudnienia.
Kształcenie rodzeństwa w wieku do lat 24 w wyższym zakładzie naukowym również upoważnia do pobierania węgla w wysokości jak dla żywiciela.
Za dzieci uważa się własne dzieci pracowników urodzonych w małżeństwie, jak i poza małżeństwem, dzieci przybrane ofiary wojny, sieroty, wnuki o ile ich rodzice nie żyją wzgl. nie są zdolni do zarobkowania.
6. Jeżeli rodzeństwo samotne /bracia, siostry/ pracują zamieszkują razem we własnym mieszkaniu bądź jako sublokatorzy przy rodzinie to w takim razie do deputatu przewidzianego dla żywiciela prowadzącego własne gospodarstwo domowe, ma prawo tylko jedna osoba z tego rodzeństwa t.j. na której figuruje imię mieszkanie lokatorskie względnie sublokatorskie.
7. Żywicielem nie może być pracownik, którego rodzice posiadają gospodarstwo rolne powyż. 2 ha.
8. Okoliczności mające decydujący wpływ na przyznanie deputatu węglowego i na określenie jego wysokości winny być w każdym wypadku udowodnione przez zainteresowanych pracowników za pomocą odpowiednich zaświadczeń urzędowych, zakładu pracy, Rady Zakł. wzgl. Miejskiej Rady Narod. lub gminnej Rady Narodowej.
9. W wypadkach wątpliwych komisja składająca się z przedstawicieli Dyr. Zakładu i Rady Zakł. po dokładnym zbadaniu sprawy oprucuje konkretny wniosek i prześle do Działu Zatrudnienia i Pracy CŻK celem wydania ostatecznej decyzji w porozumieniu z Zarz. Głównym Z.Z.G.
10. Rodziny pracowników - żywicieli rodzin, powołanych do czynnej służby wojskowej otrzymują te same ilości węgla, do poboru których uprawniony był pracownik powołany do służby wojskowej.-

11. Prawo do poboru bezpłatnego węgla opałowego nabywa pracownik z dnies zawarcia umowy o pracę. Pierwsza dostawa następuje zazwyczaj w 3-m-ciu po rozpoczęciu pracy.
Na wniosek Rady Zakładowej może pierwsza dostawa nastąpić w poszczególnych wypadkach wcześniej. Okres 3-miesięcznego wyczekiwania nie dotyczy tych pracowników, którzy za zgodą kierownictwa zakładu pracy przechodzą z jednego zakładu objętego przez CZKRŻ do innego zakładu pracy objętego przez CZKRŻ.
12. Odbiór węgla następuje z magazynów węglowych położonych najbliżej miejsca zamieszkania pracownika.
13. Ustaloną ilość węgla opałowego wydaje się pracownikowi także podczas choroby.
14. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy potrąca się pracownikom żonaty i ślubicielom rodzin 2 1/2, a samotnym 6 % rocznego deputatu węglowego.
15. Terminarz dostarczenia węgla ustala dyrekcja zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową.
16. Węgiel deputatowy dostarczony pracownikom musi być takiej jakości by się nadawał na opał domowy i nie może być esortymentu mniejszego niż 30 mm i nie zawiera więcej niż 10 % miazgi i kamienia łącznie.
17. Pracownicy pozostający w związku małżeńskim, żywiciela rodzin i pracownicy niezona/i /niezamężna/ prowadzący własne gospodarstwo domowe poza miejscem pracy, a zamieszkujący w sypialniach należących do zakładu pracy, otrzymują deputat węglowy na ogólnych zasadach.
Pracownikom tym przysługuje prawo przesłania koleją całego deputatu do miejsca stałego zamieszkania z tym, że koszt transportu pokrywają sami.
18. Pracownicy samotni mieszkający w sypialniach należących do zakładu pracy, nie otrzymują bezpłatnego węgla opałowego.
19. Pracownicy uprawnieni do poboru węgla na warunkach niniejszych przepisów mogą otrzymać węgiel w naturze tylko w takiej ilości jaka im przysługuje w naturze na podstawie przepisów obowiązujących przed wejściem w życie postanowień niniejszego układu. Dotyczącym pracownikom zostanie wypłacony z tytułu powstałych różnic ekwiwalent pieniężny wg. każdorazowo obowiązujących cen.

§ 36.

1. Dyrekcja zakładu pracy pokrywa do wysokości 6,- zł m. miesięcznie opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników uczęszczających do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej, lub brak miejsce w szkołach państwowych.



Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowane zaświadczeniem.

2. Dyrekcja zakładu pracy wypłaca pracownikom /nie otrzymującym/ z tytułu Karty Górnik jednorazowo 45,- zł za każde dziecko uczące się w szkołach państwowych podstawowych 1,50 zł miesięcznie na zakup pomocy szkolnych.

§ 37.

1. Dyrekcja zakładu pracy winna ułatwić pracownikom dokształcenie się poza pracą w wykonywanych przez nich zawodzie.

Dyrekcja Zakładu Pracy winna zwracać kosztującym się pracownikom młodocianym ponoszonym przez nich opłaty szkolne wg tych samych zasad jak i dla dzieci pracowników.

§ 38.

2. W umotywowanych przypadkach Dyrekcja zwalnia na życzenie Związku pracownika do pełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż trzy dni w stosunku miesięcznym.

Zwolnienie na dłuższy okres poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami władz przemysłowych wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Dyrekcji a Związkiem.

Powołanie do pracy w Związku Zaw. delegowanie przez Związek na kursy i do szkół specjalnych, uważa się za pracę o znaczeniu społecznym w rozumieniu tego artykułu.

3. Pracownik zwolniony przez Dyrekcję dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie o którym mowa należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za spełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku Dyrekcja obowiązana jest do wypłacania mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

4. Pracownik zwolniony przez Dyrekcję do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków zachowuje pełne prawo pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w Zakładzie.

§ 39.

Dyrekcja przyjmując pracownika obowiązana jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne winien zmienić zakład pracy na nowe za zwrotem zniszczonych.

§ 40.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i ubrania roboczego lub ochronnego i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi i ubrania roboczego ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

§ 41.

Dyrekcja obowiązana jest wskazać pracownikowi odpowiednie miejsce na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania roboczego i odzienia wierzchniego.

R o z d z i a ł VII.

Postanowienia końcowe.

§ 42.

Dla robót górniczych wyznacza się przy zawieraniu umowy akordowej normy zużycia mat. wybuchowych na tonnę, wózek mb. itp. Ustalenie normy zużycia winno nastąpić dla robót o zbliżonych warunkach na podstawie prób strzelania przeprowadzonych pod kierunkiem technika strzelniczego w obecności przedstawiciela Rady Zakładowej. Do czasu uzyskania pracy w sposób wyżej podany można stosować jako normy zużycia średnie zużycie materiałów na robotach o zbliżonych warunkach za okres poprzedzającego roku.

Mat. zużyte ponad normę wyznaczoną jak również materiały zaoszczędzone oblicza się po cenach kosztów własnych zakładu pracy i potrąca względnie dolicza do zarobku pracowników odpowiedzialnych za wiercenie i strzelanie. Ceny mat. wybuchowych ogłasza się przez wywieszkę.

§ 43.

1. Dla pracowników zatrudnionych w miejscach nieoświetlonych, w których otwarte światło jest niedopuszczalne Dyrekcja zobowiązana jest dostarczać lamp bezpieczeństwa w stanie gotowym do użytku, przy czym pracownicy płacą za naprawę tych lamp tylko w tym wypadku, gdy zepsucie nastąpiło rozmyślnie lub z powodu niedbalstwa.
2. Dla pracowników zatrudnionych w miejscach nieoświetlonych w których stosuje się światło otwarte Dyrekcja obowiązana jest dostarczać :
 - a/ lamp karbidowych za opłatą 2,25 zł za szt. za zwrotem starej lampy. Nowowstępujący do pracy otrzymuje lampę za opłatą 2,25 zł bez obowiązku zwrotu starej lampy. Naprawa lamp jest wykonywana na koszt zakładu, o ile zepsucie nastąpiło spowodu wadliwości lampy lub normalnego jej zużycia.

b/ bezpłatnie karbidu w następujących ilościach: dla wszystkich pracujących stale pod ziemią za przepracowaną pełną dniówkę 300 gr. inni pracownicy na dolę dorywczo otrzymują 40 gram karbidu za każdą przepracowaną godzinę w miejscach określonych pkt. 2.

Dla pracowników umysłowych w miejscach określonych w pkt. 2 Dyrekcja obowiązana jest dostarczyć lamp karbidowych gotowych do użytku na czas przebywania w tych miejscach. Dla robotników zatrudnionych w miejscach stale oświetlonych w pobliżu szybu zjazdowego nie wydaje się bezpłatnie karbidu, natomiast Dyrekcja obowiązana jest dostarczać dla tych miejsc lamp gotowych do użytku w odpowiedniej ilości na wypadek zepsucia się oświetlenia stałego. Karbid należy wydawać z góry na okres 2 tygodni.

Za nieprzepracowane dniówki należy potrącić odpowiednie ilości karbidu ilości należnej w następnym okresie. Robotnikom nie posiadającym innego oświetlenia domowego, może być dostarczony w miarę możliwości i za zgodą Rady Zakładowej karbid po cenie kosztu własnego.

Sprzedawanie osobom trzecim karbidu wydawanego pracownikom przez Zakład Pracy jest zakazane.

§ 44.

We wszystkich sprawach nieregulowanych niniejszym układem mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy. Do niniejszego dołącza się część szeregową ujętą w załącznikach, od Nr 1 do Nr 44.

Siatka płac

pracowników fizycznych zatrudnionych w przedsiębiorstwach
podległych Centr. Zarządowi Kopalnictwa Rud Żelaznych.

Kategoria zaszeregowania	Stawka na dniówkę	Stawka godzinowa
XII	27,60	3,45
XI	25,20	3,15
X	23,04	2,88
IX	21,28	2,66
VIII	19,68	2,46
VII	18,24	2,28
VI	16,80	2,10
V	15,44	1,93
IV	14,08	1,76
III	12,80	1,60
II	11,52	1,44
I	10,72	1,34

Powyższa siatka płac obejmuje pracowników fizycznych zatrudnionych w Centralnym Zarządzie Kopalnictwa Rud Żelaznych, oraz w Przedsiębiorstwach podległych Centr. Zarządowi Sabina, Poraj, Wierzbnik, Stąporków, Staszic, Rud Darniowych, Biura Projektów, Geologiczno-Tierm. i Budowy Kopalń.

Wszystkich pracowników fizycznych należy zaszeregować, do odpowiednich kategorii zaszeregowania zgodnie z obowiązującą tabelą zaszeregowania.

W wypadku przejścia pracownika na inne stanowisko pracy przy pracach dniówkowych, pracownik, o ile przechodzi z wyższej grupy do niższej winien otrzymać ustawowo wypowiedzenie grupy, nie będzie to miało zastosowania w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w akordzie.

Przy przechodzeniu z niższej do wyższej otrzymuje odrazu stawkę właściwą danemu stanowisku.

Przy pracach akordowych indywidualnych i zespołowych, pracownik otrzymuje zawsze stawkę wg stanowiska pracy.

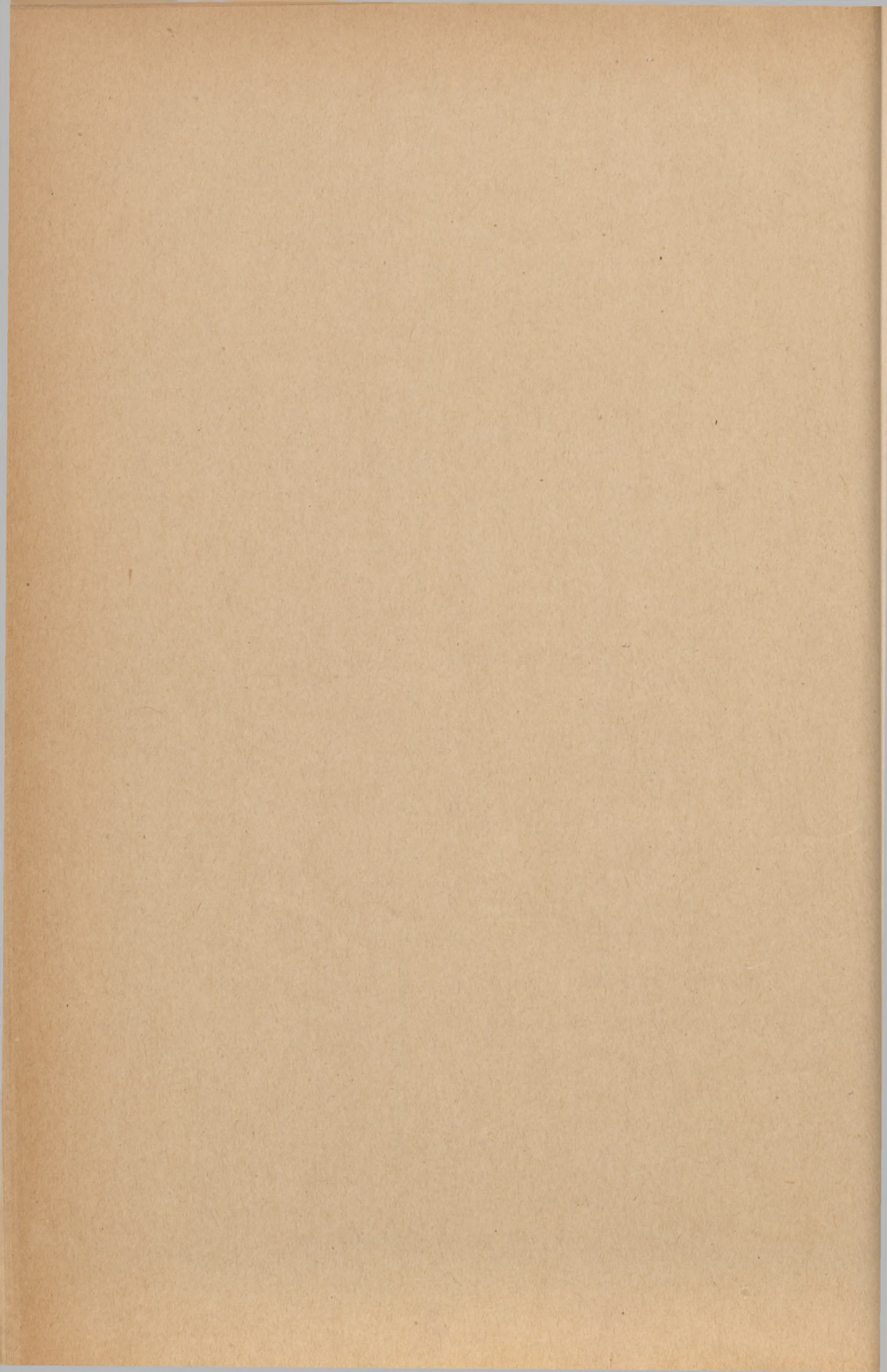
Przy przystąpieniu do pracy wynagradzanej systemem akordowym pracownik otrzymuje stawkę wg następnej grupy wyższej.

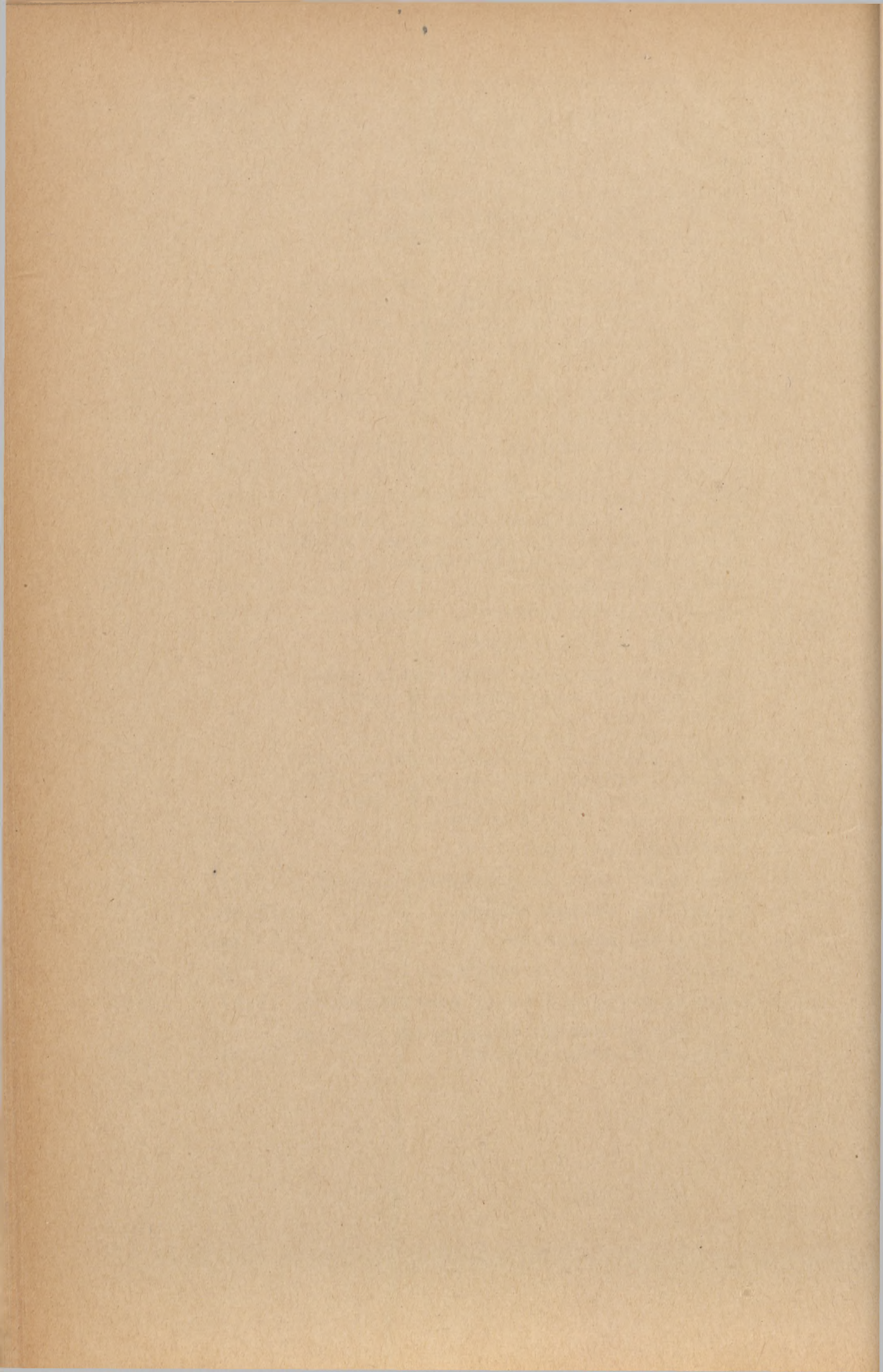
Tabela zaszeregowania pracowników fizycznych zatrudnionych w Przedsiębiorstwach w CZARZ.

Kbt. zaszere.	Poz.	C z y n n o ś ć	Stawka na dniówkę	
			zwykły	akord.
<u>A. Pracownicy przodkowi</u>				
11	1	Górnicy na filarach wysok. i wdzierk	25,20	27,50
11	2	Górnicy przy zgłębianiu szybów	25,20	27,60
12	3	Strzałkowi i dozorczy górniczy	27,60	27,60
10	4	Górnicy przy zgłębianiu szybków. poszukiwawcz.	23,04	25,20
10	5	Górnicy na ścianach zwykłych filarach zdzierkach i wybierkach	23,04	25,20
9	6	Górnicy na chodnikach	21,23	23,04
	7	Gdy górnik pracujący w akordzie pełni funkcję przodowego drużyny, lub jest odpowiedzialny za mater. wybuchowy otrzymuje zarobek akordowy górnika i ponadto dodatek w wysokości 10 % stawki akordowej.		
	8	Strzałkowi wynagradzani są średnim zarobkiem akordowym górnika, przodków przez nich obsługiwanych.		
	9	Wrębiarze wynagradzani są średnim zarobkiem akordowym górników z obsługiwanych przodków.		
	10	Młodszy górnicy w akordzie otrzymują 90% zarobku akord. górnika.		
	11	Ładowacze i ciągnące w akordzie otrzymują 80% zarobku akord. górnika.		
	12	Za wysokie filary uważa się filary na których stawia się stojaki powyżej 5,00 m.		
<u>B. Pracownicy poza przodkowi</u>				
10	13	Mechanicy aparatowi w czasie akcji ratowniczej względnie pogotowia pod ziemią	23,04	
9	14	Górnicy przy przebudowach niebezpiecznych robocznia filarów	21,28	
	15	Fachowcy przy konserwacji szybów za czas pracy w szybie.	21,28	
	16	Gdy fachowiec przy konserwacji szybów, pełni funkcję przodowego drużyny, otrzymuje zarobek fachowca przy naprawie szybów, a ponadto dodatek w wysokości różnicy między stawką podstawową fachowców przy naprawie szybów, a stawką bezpośrednio wyższą.		

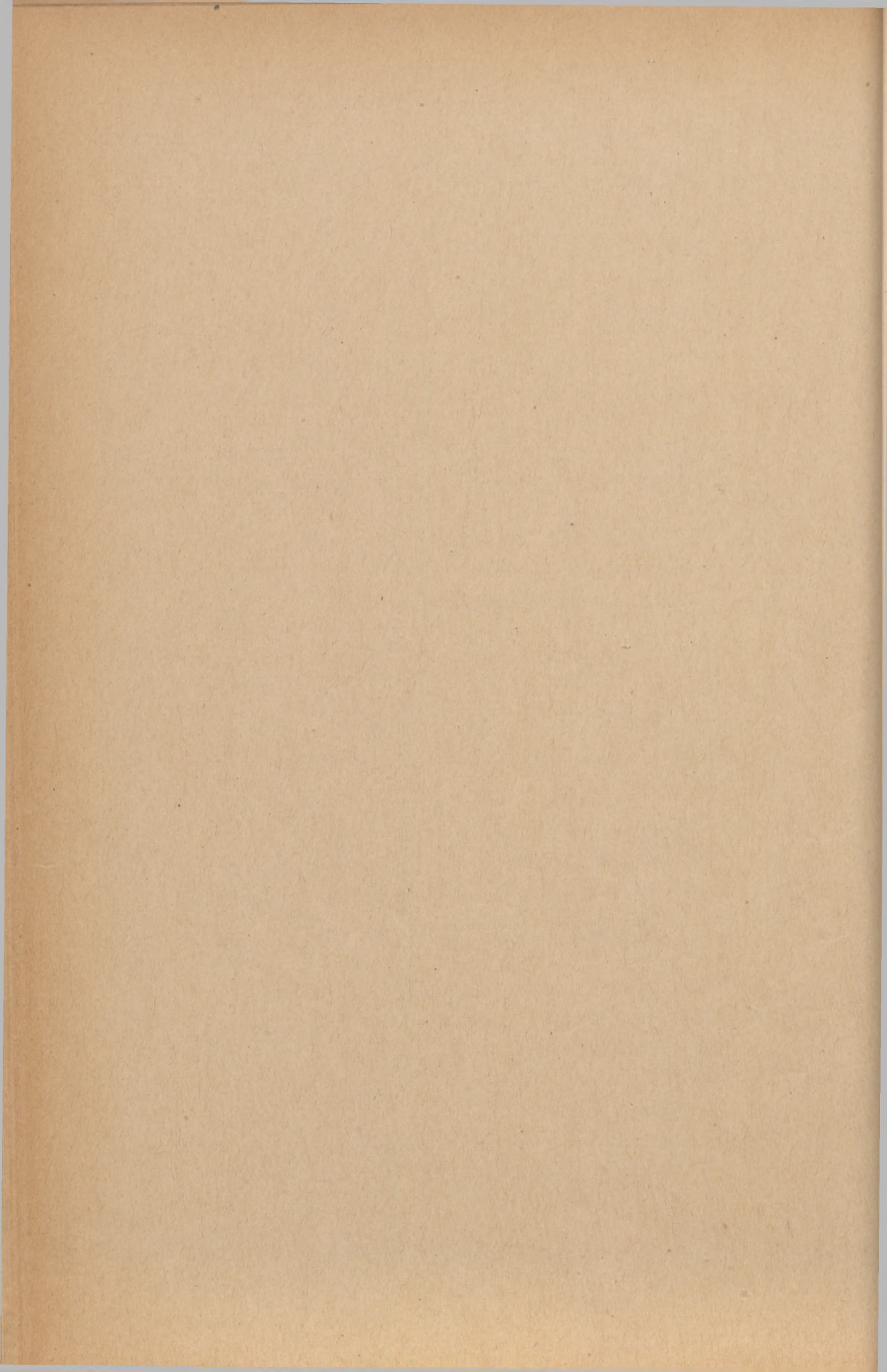


Kat. zaszer.	Poz.	Czynność	Stawka na godzinę	
			Zwyczaj	Akordowa
8	17	Cieśle i rurkarze zatrudnieni na ścianach	19,68	21,28
7	18	Górnicy na przebudowach zwykłych	18,24	19,68
7	19	Budowalcy przy niebezpiecznych przebudowach	18,24	-
7	20	Młodszy fachowcy przy konserwacji szybów za czas pracy w szybie	18,24	-
7	21	Maszyniści urzędzeń wydobywczych	18,24	19,68
6	22	Budowalcy przy przebudowach zwykłych	16,80	18,24
6	23	Wykwalifikowani cieśle, rurkarze, zamulacze i murarze.		
	24	Gdy cieśle, rurkarze i murarze pełnią funkcję przodowego drużyny otrzymują zarobek cieśli rurkarze lub murarza, a ponadto dodatek w wysokości różnic między stawką podlegającą cieśli, rurkarza, lub murarza o stawkę bezpośrednio wyższą. Za przodowego drużyny uważa się kierującego grupą przynajmniej 3 robotników.		
6	25	Kierowcy elektrowozów i kierowcy innych lokomotyw	16,80	18,24
6	26	Maszyniści elektrycznych pomp	16,80	-
6	27	Maszyniści innych maszyn	16,80	-
6	28	Maszyniści sprzętów	16,80	-
6	29	Wysoko wykwalifikowani pomocnicy mierniczy /figurancl/	16,80	-
6	30	Spalacze lin	16,80	-
5	31	Młodszy cieśle, rurkarze i murarze	15,44	16,80
5	32	Gdy młodszy cieśle lub zatrudnieni są w akordzie na ścianach otrzymują 90 % z poz. 17.		
5	33	Kwalifikowani pomocnicy mierniczy /figurancl/	15,44	-
5	34	Podszedźkarze przy podszedźce ręcznej	15,44	16,80
		<u>C. Inni pod ziemią</u>		
10	35	Ratownicy w czasie akcji ratowniczej wzgl. pogotowia i ćwiczeń	23,04	-
6	36	Pomocnicy oraz niewykw. robotn. przy budowalcach na przebud. niebezpieczn.	16,80	-
6	37	Wydawcy mat. wybuchowych	16,80	-
6	38	Sygnaliści na podszybiu głównych szybów wydobywczych	16,80	-
5	39	Sygnaliści na podszybiach innych niż główne szyby wydobywcze	15,44	-





Kat. zaszer.	Poz.	C z y n z o ś ć	Stawka na dzień	
			Zwykła	Akordowa
4	100	Czyszczenie ustępów	14,08	
4	101	Czyszczenie osadników	14,08	
4	102	Obsługa stożków	14,08	
	103	Obsługa pomp ręcznych	14,08	
	104	Rafowanie i ładowanie rudy surowej do koleb	14,08	15,44
	105	Robotnicy przy robotach przy torach	14,08	15,44
	106	Obsługa sortowni na kopalniach fosforytów	14,08	15,44
	107	Spinasze	14,08	
	108	Wyświetlacze rysunków	14,08	
	109	Łagwi	14,08	
	110	Obsługa zbiorników i nasypów z rudą	14,08	15,44
3	111	Czyszczenie rudy /kruszące/	12,80	14,08
	112	Obsługa urządzeń maszynowych np. kołosrotów, wyciągów i tp.	12,80	
	113	Palacze kotłów centralnego ogrzewania obsługujący większe obiekty	12,80	
	114	Robotnicy wykonujący trudniejsze i odpowiedzialne prace w magazynie	12,80	
	115	Pomoc przy wydawaniu znaczków markowni	12,80	
	116	Posłańcy kasowi	12,80	
	117	Posłańcy na odległość ponad 10 km	12,80	
	118	Kucharka przyuczona	12,80	
	119	Pomoc przy impregnacji drzewa	12,80	
	120	Robotnicy przy podsadce płynnej, przy pogłębianiu względnie czerpaku i robotach ziemnych	12,80	14,08
	121	Łazienni z funkcją palacza	12,80	
	122	Pomoc fachowców	12,80	
	123	Obsługa powielaczy	12,80	
	124	Praczkni	12,80	
	125	Szwaczki	12,80	
2	126	Zamiatanie i czyszczenie placów kopalnianych, sortowni, płuczek, budynków, wagonów i tym p.	11,52	



Kat. zaszer.	Poz.	C z y n n o ś ć	! Stawka na dniówkę ! Zwyżka ! Akordowa
2	127	Pomocnicze prace w magazynie	11,52
2	128	Robotnicy przy obsłudze narzędzi	11,52
2	129	Pomoc w centrali telefonicznej	11,52
2	130	Niewykwalifikowani pomocnicy mier- niczy /figuranci/	11,52
2	131	Wybieranie rudy na hakach	11,52
2	132	Smarowanie wozów	11,52
2	133	Sprzątaczkę	11,52
2	134	Posłady na odległość poniżej 10 km	11,52
2	135	Nie wymienieni w innych poz. robot- nicy powierzchni	11,52
1	136	Pomoc w kazi	10,72
1	137	Pomoc kuchenna	10,72
	138	Byli długoletni górnicy niezdolni do dalszej pracy, pod ziemią, o ile zatrudnieni są przy pracach wymienio- nych w poz. 111 - 136, oraz jako stróża.	14,08
	139	Invalidzi oraz dawni długoletni ro- botnicy dołowi i niezdolni już do pracy pod ziemią o ile zatrudnieni są w poz. 111 - 126 otrzymują o jedną stawkę wyżej niż stawka w ta- beli zaszerowania odpowiadająca ich czynnościom.	

Tabela zaszeregowania

pracowników fizycznych zatrudnionych w kopalniach odkrywkowych

Kat. i zaszer.	Poz	Czynności	Stawki na 21.06.47	Złoty i A.S. 1947
7	1	Strzażkowi i dozór	18,24	
7	2	Górnik przy uranianiu rudy	18,24	19,68
	3	Cieśla górniczy	18,24	19,68
6	4	Górnik na skrywek	16,80	18,24
6	5	Przedkładacze płyt	16,80	18,24
6	6	Maszynista czerparki	15,80	18,24
4	7	Smarowacz	14,08	15,44
4	8	Palacz na czepaku	14,08	15,44
5	9	Pomoceńnik maszynisty	12,80	14,00

Uwaga : 1/ wielkość obrotu czerparki
uzależniona jest od jej konstrukcji,

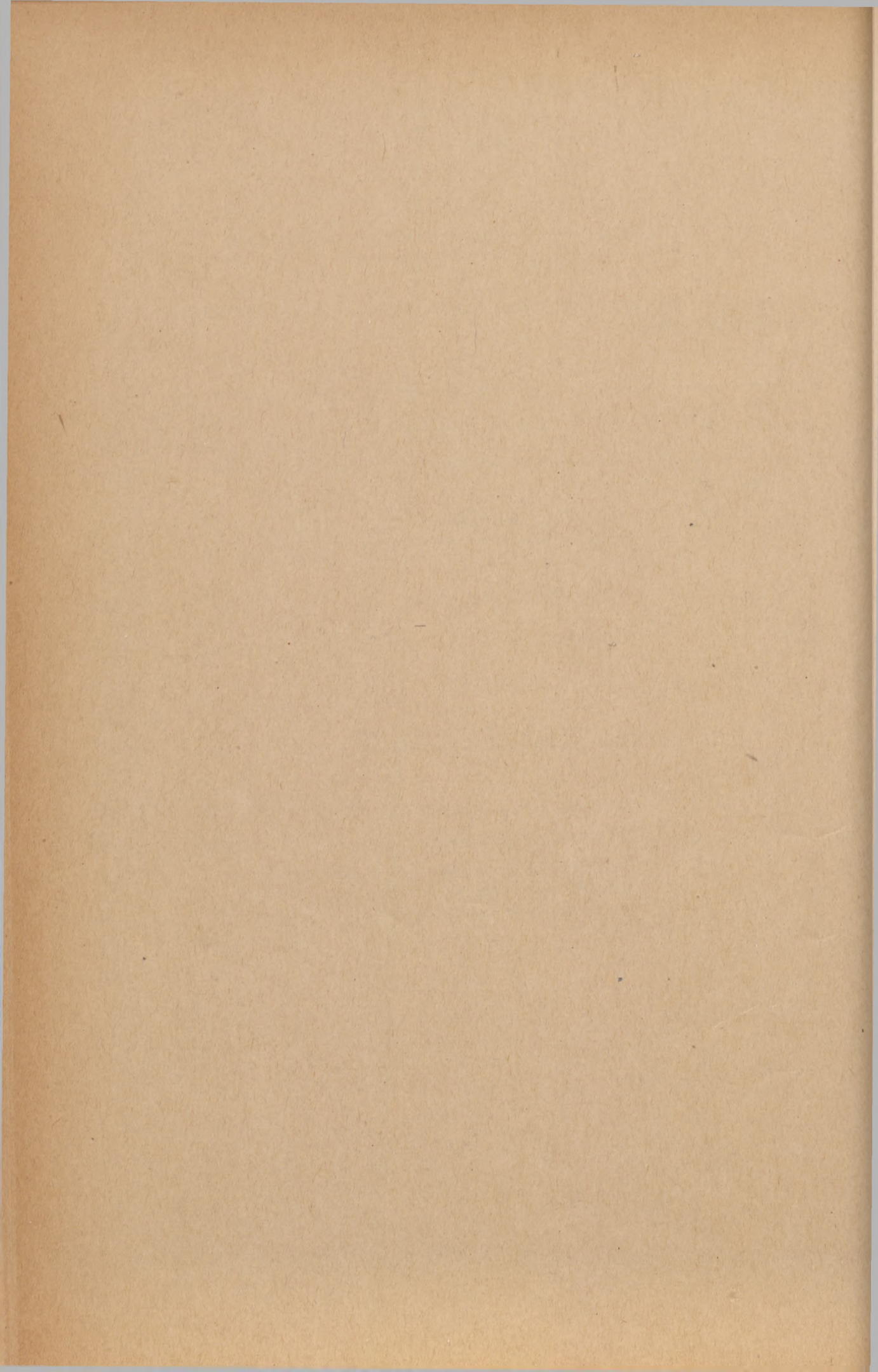
2/ stanowiska na czeparach mogą być
łączone.

Dla pozostałych pracowników zatrudnionych na
powierzchni obowiązuje stawka płac i postano-
wienia tabeli zaszeregowania dla pracowników
powierzchniowych dla zatrudnionych pod ziemią
obowiązuje stawka płac i postanowienia tabeli
zaszeregowania dla pracowników pod ziemią.

Tabela zaszerzowania

pracowników fizycznych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie
Rud Darniowych.

Kat. zaszerz.	Poz.	Czynności	Stawka na godzinę	Stawka 1. skrywa
<u>A. Rudy Darniowe</u>				
7	1	Pozyskiwanie rudy	18,24	13,60
5	2	Kopacz	15,44	18,80
<u>B. Rudy sferosyderytowe</u>				
7	3	Górnik przy urabianiu rudy	18,24	19,20
6	4	Górnik na skrywie	16,80	18,24
	5	Pozostali pracown. są wynagradzani jak analogicznie pracownicy na powierzchni.		



T a b e l a z a s z e r e g o w a n i a

pracowników fizycznych zatrudnionych na piecach prażalnych.

Kat. zaszer.	Poz.	C z y n n o ś c i	Stawka za dniówkę	
			Zwyczaj	Akordowa
9	1	Dozorca pieców prażalnych	21,28	-
8	2	Palacze	19,68	21,28
8	3	Obciążacze	19,68	21,28
8	4	Ładowacze rudy prażonej z rampy piecowej do wagonów PKP lub koleb	19,68	21,28
7	5	Zesypywacze	18,24	19,68
5	6	Rozbijacze szwajców	15,44	16,80
5	7	Tłuczenie i ładowanie rudy z mielerza do koleb	15,44	16,80
5	8	Przodowi przy układaniu mielerza	15,44	16,80
4	9	Układanie mielerza	14,08	15,44
4	10	Zapychacze na podnośnik	14,08	15,44
4	11	Maszynista na podnośniku	14,08	15,44
4	12	Hesplowi	14,08	15,44
3	13	Rafowanie rudy prażonej	12,80	14,08
3	14	Dostawa węgla do pieców prażaln.	12,80	14,08
3	15	Ładowanie rudy z koleb do wagonów	12,80	14,08
3	16	Niezmechanizowany odwóz popiołu	12,80	
3	17	Tybieranie spieków	12,80	

Dla pozostałych pracowników zatrudnionych na piecach prażalnych obowiązuje stawka płac i postępowanie z tabel zaszerogowań dla pracowników na powierzchni.

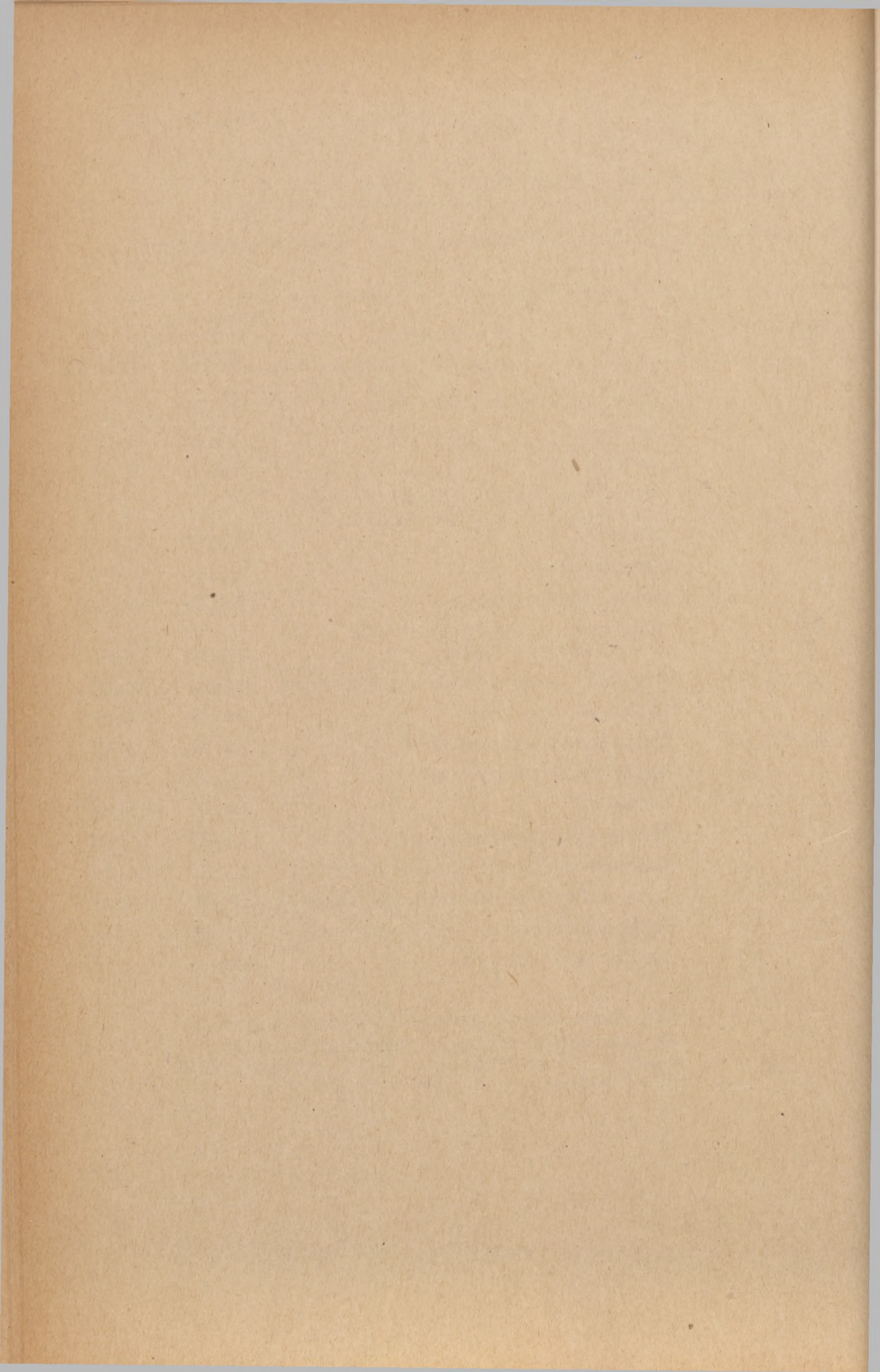


Tabela zaszeregowania

pracowników fizycznych zatrudnionych na płucze.

Kat. zaszereg.	Poz.	Czynności	Stawka na dniówkę	
			Zwykłą	Akordową
6	1	Dezerca zmianowy	16,80	
5	2	Ładownice rudy do wagonów	15,44	16,80
5	3	Szlamowanie rudy z osadnika	15,44	16,80
5	4	Przodowy na zwale	15,44	16,80
4	5	Obsługa młynów, inektorów, motorów i pomp	14,08	15,44
4	6	Ładowanie wysiewek surowych na transporter	14,08	15,44
4	7	Ładowanie wysiewek surowych na hakdnie	14,08	15,44
3	8	Dowozenie rudy taczkami do ramp	12,80	14,08
3	9	Obsługa filtrów	12,80	14,08
3	10	Obsługa rozmularki	12,80	14,08

Dla pozostałych pracowników zatrudnionych na powierzchni obowiązuje stawka płac i postanowienia tabeli zaszeregowania dla pracowników powierzchniowych.

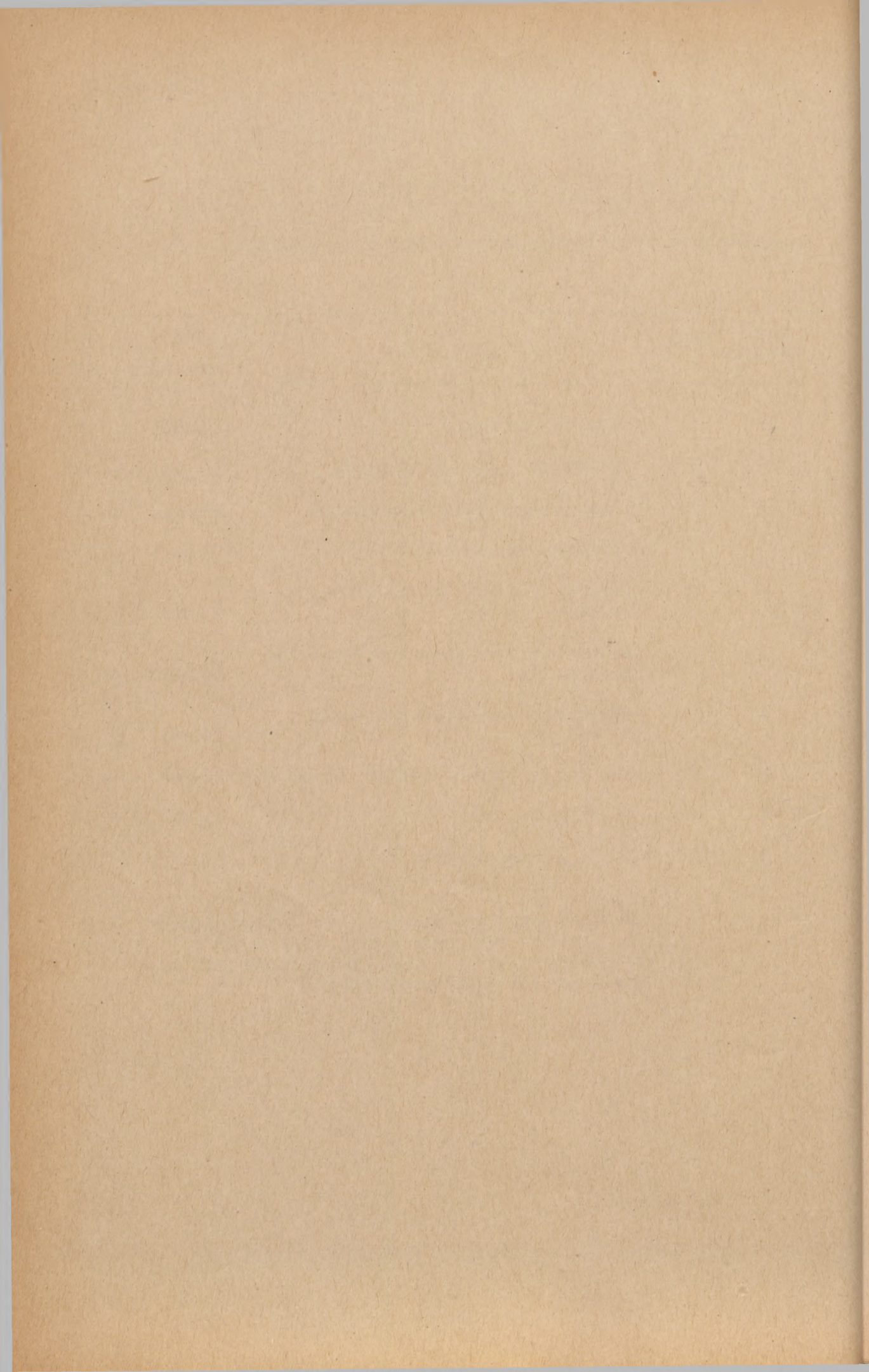
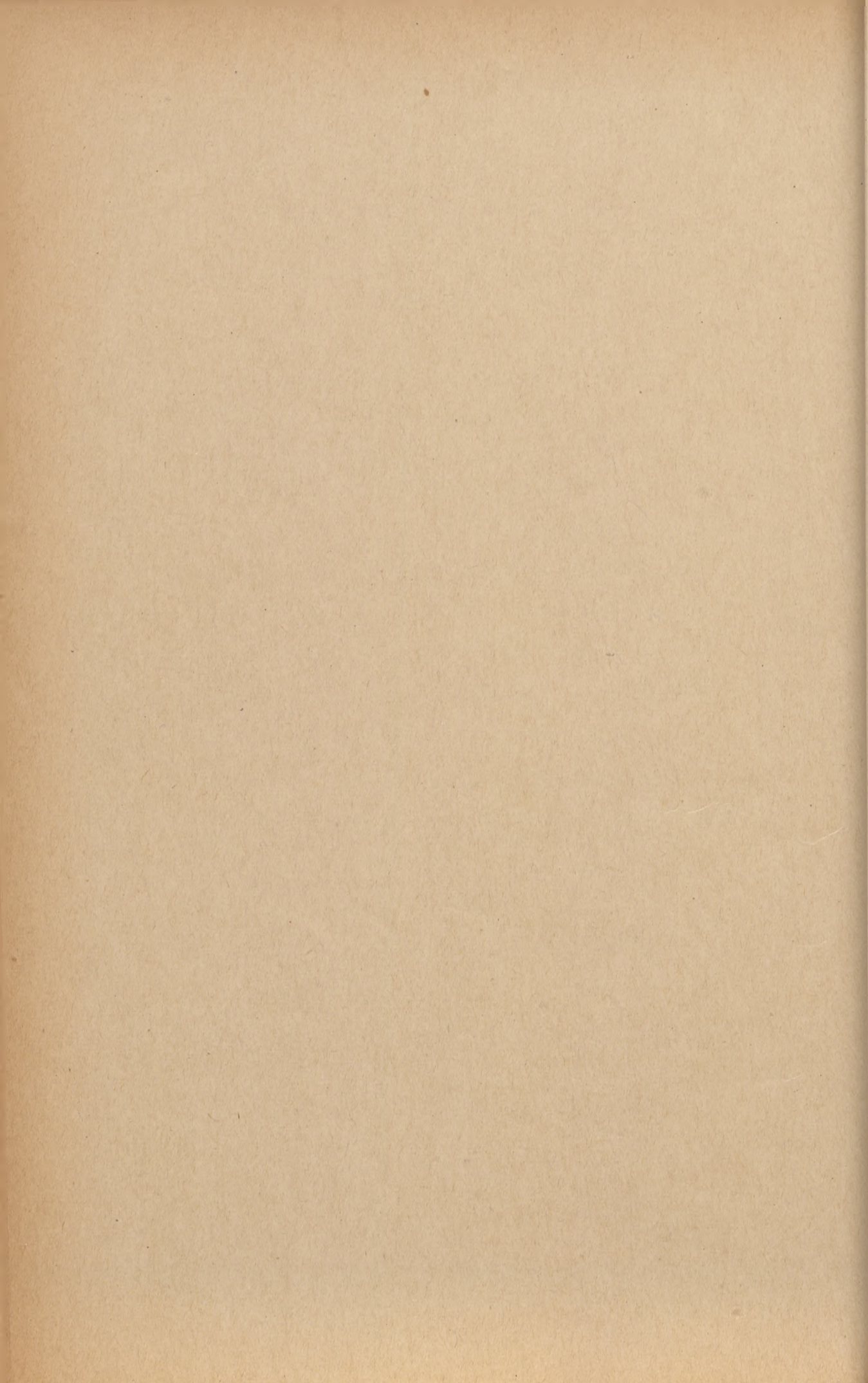


Tabela zaszeregowania
pracowników fizycznych zatrudnionych w tartakach

Kat. zaszar.	Poz.	Czynności	Stawka na dniówkę	
			Zwykłą	Akordową
5	1	Trakowcy	15,44	16,80
4	2	Ostrzenie pił	15,44	
4	3	Pierwszy pomocnik trakowego	14,08	15,44
4	4	Obsługa cyrkularki przy produkcji poźwie	14,08	15,44
3	5	Dowóz kłód do tartaku i wywóz obrobionego materiału	12,80	14,08



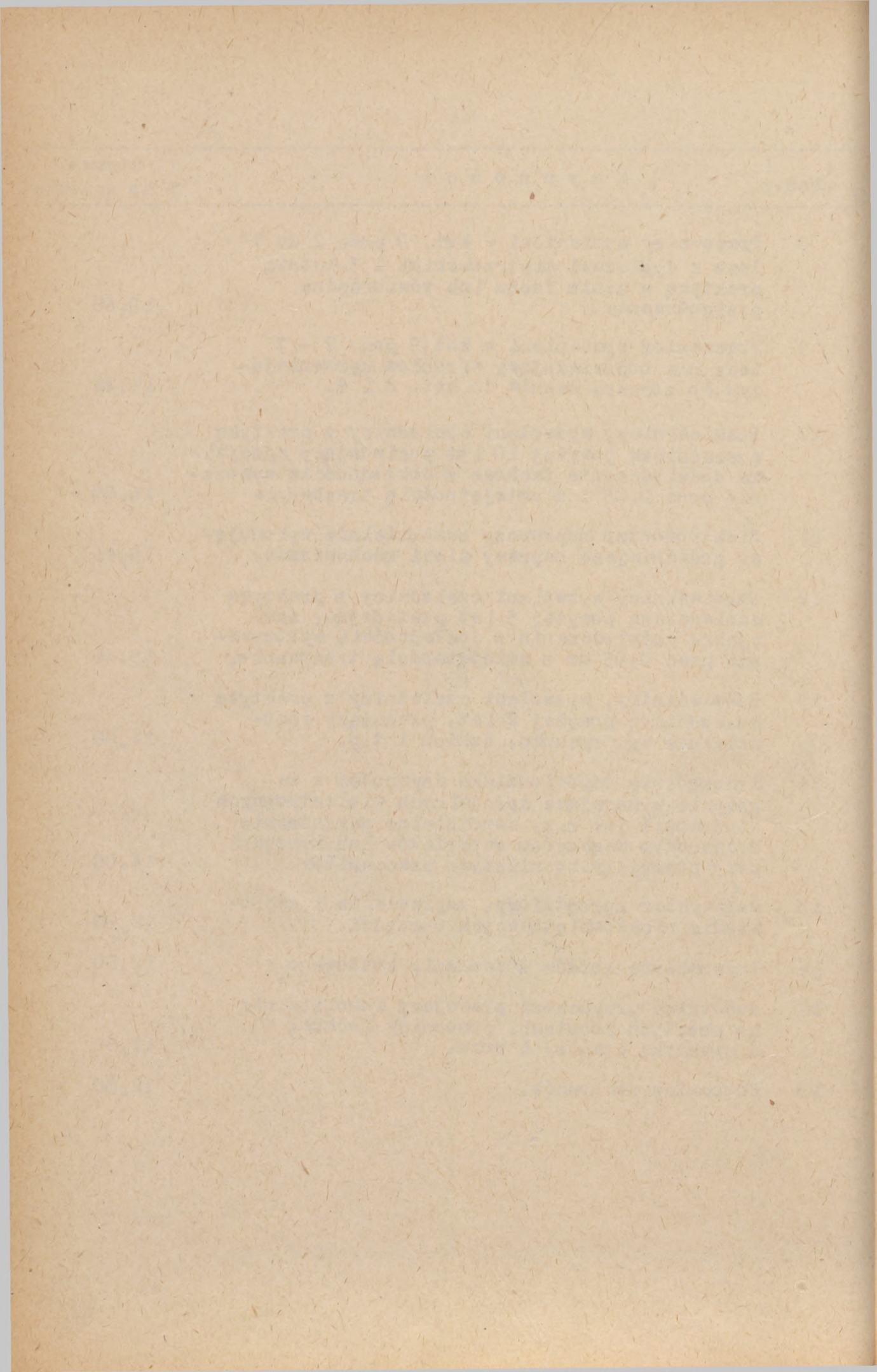
T a b e l a z e s z e r e g o w a n i a

dla pracowników fizycznych zatrudnionych w Warsztatach
Rejonowych

Kat. zaszere.	Poz.	Czynności	Stawka za dniówkę
10	1	Brigadziści lub pracownicy kierujący samodzielnie grupą robotników zakwalifikowanych do kat. 5-8 i wyjątkowo uzdolnieni rzemieślnicy pracujący na bardzo odpowiedzialnych robotach, posiadający dyplom mistrzowski i praktykę, mistrza powyżej 6 lat lub równorzędne przygotowanie.	23,04
9	2	Trudne roboty szczególnie odpowiedzialnego robotnika o najmniejszych kwalifikacjach i odpowiedzialności pod ogólnym kierownictwem inżyniera.	21,28
9	3	Szczególnie trudne montaż najrozmaitszych ważnych skomplikowanych mechanizmów i ich części tak w warsztacie, jak przy użyciu większej ilości sił pomocniczych, pod ogólnym kierownictwem inżyniera.	21,28
9	4	Pracownicy kierujący grupą rzemieślników zaszeregowani do kat. 3, 4 i 5	21,28
9	5	Starszy elektromonter	21,28
9	6	Obsługa i naprawa aparatów kontrolujących i pomiarowych	21,28
9	7	Wykonywanie, montowanie i naprawy wysoko precyzyjnych narzędzi, wzorów metalowych, matryc, modeli, montaż bardzo skomplikowanych urządzeń itp.	21,28

Uwaga: do kat. 9 poz. 2 do 7 zaszeregowani być mogą tylko pracownicy posiadający dyplom mistrzowski powyżej 6 lat lub równorzędne przygotowanie.

Kat. i zaszera.	Poz.	C z y n n o ś c i	Stawka na dniówkę
8	8	Pracownicy wymienieni w kat. 9 poz. 2 do 7 lecz z dyplomami mistrzowskimi i 3-letnią praktyką w swoim fachu lub równorzędne przygotowanie.	19,68
7	9	Pracownicy wymienieni w kat. 9 poz. 2 - 7 lecz nie odpowiadający warunkom uprawniają- cym do zaszeregowania do kat. 8 i 9.	16,24
6	10	Rzemieślnicy, wyzwoleni czeladnicy z praktyką czeladniczą powyżej 10 lat posiadający specjal- ne doświadczenie fachowe z dokładnością wykona- nia prac 0,05 i z umiejętnością trasowania	16,80
5	11	Elektromonter naprawy samodzielnie wykonują- cy poważniejsze naprawy sieci mechanizmów.	15,44
5	12	Rzemieślnicy wyzwoleni czeladnicy z praktyką czeladniczą powyżej 5 lat posiadający spe- cjalne doświadczenie z dokładnością wykonania prac 0,05 mm z umiejętnością trasowania.	15,44
4	13	Rzemieślnicy, wyzwoleni czeladnicy z praktyką czeladniczą powyżej 2 lat, pracujący samo- dzielnie wg. rysunku, szkicu i t.p.	14,08
4	14	Szczególnie odpowiedzialne czynności w ma- gazyne wymagające specjalnych wielostronnych wiedomości jak n.p. samodzielne zarządzanie większym magazynem materiałów lub narzędzi przy pomocy tylko niższych pracowników.	14,08
3	15	Magazynier narzędziowy, zaprawianie i napra- wienie nieskompletowanych narzędzi.	12,80
3	16	Czyszczenie kotłów z kamienia kotłowego	12,80
3	17	Robotnicy przyuczeni pracujący samodzielnie na prostych robotach, pomocnicy fachowi z praktyką powyżej 1 roku.	12,60
3	18	Pomocnicy fachowców.	12,80



T a b e l a z a z e r e g o w a n i e

pracowników otworowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie
Geologiczno-Wiertniczym.

Kat. zaszer.	Pos.	C z y n n o ś c i	Stawka na dniówkę	Zwykła	Akordowa
<u>Pracownicy otworowi.</u>					
10	1	Wiertnicze przedowi maszyn	23,04		
9	2	Pierwsz wiertacze zmianowi maszyn	21,28	25,04	
8	3	Wiertacze przedowi i ręczni	19,68	21,28	
8	4	Drugie wiertacze zmianowi maszyn	19,68	21,28	
7	5	Trzeci wiertacze zmianowi maszyn	18,24	19,68	
7	6	Kowale - spawacze otworowi	18,24	19,68	
7	7	Motorcy mechanik	18,24		
6	8	Pierwsz wiertacze zmianowi ręczni	16,80	18,24	
6	9	Spawacze urządzeń wiertniczych	16,80	18,24	
5	10	Kowale otworowi	15,44	16,80	
5	11	Palacze małych kotłów wysoko-prężnych	15,44		
5	12	Motorcy	15,44		
5	13	Drugie wiertacze zmianowi ręczni	15,44		
4	14	Pomoc wiertacza	14,08	15,44	
3	15	Pomocnicy kowali	12,80	14,08	

Pracownicy otworowi winni być wynagradzani wg zasad czystego skordu, dniówek premiowych i dniówek zwykłych. Pracownicy fizyczni nie wymienieni w powyższej tabeli, wynagradzani są tak jak analogiczni pracownicy fizyczni na powierzchni.

Pracownicy zatrudnieni przy gęźbieniu szybików poszukiwawczych wynagradzani są tak jak analogiczni pracownicy pod ziemią.

Kat. | Poz. |

C z y n n o ś c i

| Stawka podstaw
| na dniówkę

W przypadku braku zatwierdzonych techn. norm pracy, pracownicy otworowi wynagradzani są wg zasad dniówek premiowych. Premia dla pracowników otworowych składa się :

- a/ z premii zasadniczej osiągnięcia planowanego metrażu miesięcznego w wys. 20 % stawki podst.
- b/ z premii za przekroczenie wyznaczonego planu w wys. do 10 % stawki podstawowej.

Te same premie dla pracowników otworowych obowiązują za terminowe bezawaryjne wykonanie robót przy montażach, demontażach, ciągnięciu rur, rekonstrukcjach otworów i instrumentacjach.

Wiertacze przedowi dozorujący dwie lub trzy zmiany wiertnicze w ciągu jednej doby otrzymują w zamian za godziny nadliczbowe dodatek w wysokości 3 godz. zwykłych, przy obsłudze dwóch zmian i w wys. 4 godz. przy obsłudze 3 zmian za każdą dobę dozoru.

W wypadku delegowania pracownika do pracy na dłuższy okres niż 1 miesiąc do pracy na odległość która nie pozwala mu na codzienny powrót do stałego miejsca zamieszkania pracownik fizyczny oraz umysłowy dozoru technicznego otrzymuje tytułem kryzysowych diet za każdy przepracowany dzień kwotę wynoszącą :

- a/ dla wiertaczy, dla dozoru technicznego, fachowców warsztatowych w tym palaczy, motorowych, kowali oraz montażowych żonatyh - 9 zł. dla kawalerów - 6 zł.
- b/ dla pracowników zatrudnionych w charakterze pomocy kwalifikowanej żonatyh - 6 zł dla kawalerów 4,50 zł.

Powyższym pracownikom zwraca zakład pracy koszty przejazdu do ich miejsca stałego zamieszkania raz w miesiącu pod warunkiem, że zostanie uzgodniony z dyrekcją zakładu i że pracownik stawi się do pracy w pierwszym poświęcającym dniu pracy.

Postanowienie szczegółowe pracy

I

Uczniowie i młodociani za każdą godzinę pracy :

- a/ w pierwszym roku nauki na kopalni 1,16
w miejscu pracy 0,93
- b/ w drugim roku nauki 1,34
- c/ w trzecim roku nauki wg stawki godzinowej odpowiadającej wykonywanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczenia trwa krócej niż jeden rok, młodocianemu przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczenia odpowiadająca w danej pracy stawka godzinowa wraz z dodatkiem wyrównawczym.

II

1. Stosowanie wszelkiego rodzaju skordu musi być oparte na ścisłych normach technicznych pracy zatwierdzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami o zatwierdzeniu norm.
2. Istotne techniczne i organizacyjne zmiany w produkcji w urządzeniach, które wpływają na wydajność pracy jak warunki i stosowanie wskaźniki techniczne, jak również zasadnicze błędy ustalonych norm uprawniają kierownictwo do powzięcia kroków przewidzianych odpowiednimi przepisami w kierunku dostosowania norm do nowych warunków technicznych.
3. Wiertacze otworów strzałkowych wynagradzani są średnim zarobkiem skordowym górników obsługiwanych przodków.
4. Dla robotników zatrudnionych w przodkach stosuje się system skordowo progresywny, a mianowicie otrzymują oni dodatek progresywny 100 % za wszystkie jednostki wykonane ponad normę. Akord progresywny z 100 % progresją stosuje się dla następujących kategorii robotników zatrudnionych pod ziemią :
 - a/ przy popędzie wyrobisk, chodników w rudzie, wyrobisk rudowo kamiennych i wyrobisk w kamieniu wraz z potrzebną równoczesną odbudową chodnika,
 - b/ przy głębieńiu szybów i szybków, jak również przy ich obudowie i zbrojeniu tudzież przy pędzeniu i obudowie podszybka i komór,
 - c/ przy przybierkach o ile przekrój wyrobiska poszerzany jest o 2 m² i więcej,
 - d/ przy urabianiu w wyrobiskach filarowych z potrzebną równoczesną obudową przodka, oraz na wdzierkach i przy wybieraniu resztek na kop. Staszko,
 - e/ przy urabianiu rudy na ścianach /wraz z przodowymi i strzałkowymi wrębieniami i wiertacznymi/ przy przykładce, przy pędzeniu i przy przykładce na ścianach.

5. Dla robotników zatrudnionych pod ziemią w skorozie poza przodkami, stosuje się system akordowo-progresywny, a mianowicie: otrzymują oni dodatek progresywny w wysokości 50 % za każdą jednostkę ponad normę.

Akord progresywny z 50 % progresją można stosować tylko dla tych robót poza przodkowymi, dla których są ustalone normy zgodnie z obowiązującymi przepisami.

6. Następujący robotnicy zatrudnieni na dole kopalni niepracujący w akordzie otrzymują premię niżej podanej wysokości :

a/ Obsługa szybów podszybki, ciskacze, obsługa urządzeń transportowych /napuszczanie taśm, rynien itp/, obsługa taśm głównych, przodownicy przy przewoźni, obserwatorzy urządzeń transportowych, spinacze, podpinacze na pochylniach i upadkowych w punktach odbiorczych i nadawczych, pompiarze, obsługa kompresorów pod ziemią, maszyniści lokomotyw, konduktorzy, robotnicy zatrudnieni przy konserwacji torów i rozwożeniu drzewa, orsz cieśle, rurkarze, zamulacze, murarze, splatacze lin, młodsi cieśle, młodsi rurkarze, młodsi murarze, w razie osiągnięcia planowanego dla danego szybu miesięcznego wydobycia, 10 % od stawki podstawowej zaszeregowania.

Za każdy jeden procent przekroczenia planowanego dla samego szybu miesięcznego wydobycia 2 % premii od stawki podstawowej tabeli zaszeregowania.

Maksymalna premia dla tej kategorii robotników nie może przekraczać 20 % miesięcznie w stosunku do stawki podstawowej tabeli zaszeregowania.

b/ Robotnicy zatrudnieni na niebezpiecznych przebudowach otrzymują premię do 20 % od stawki podstawowej zaszeregowania za terminowe wykonanie powierzonych im prac.

c/ Robotnicy zatrudnieni przy przebudowach szczególnie niebezpiecznych, mogą otrzymać premię w wysokości do 30 % stawki podstawowej z tabeli zaszeregowania za terminowe wykonanie powierzonych im prac.

Stopień niebezpieczeństwa ustala komisja składająca się z przedstawiciela Kierownictwa Kopalni, Rady Zakładowej i sztygara oddziałowego względnie zmianowego.

d/ Robotnicy zatrudnieni przy robieniu filarów otrzymują premię do wysokości 20 % od stawki podstawowej z tabeli zaszeregowania pod warunkiem prawidłowego wykonania robót.

7. Przy ustalaniu cen jednostkowych w akordzie na chodnikach do ustalenia cen na jedną tonę /wóz/ należy brać 30 % stawki akordowej z tabeli zaszeregowania i do ustalenia ceny na metr biorący 70 % tejże stawki. Średnie przekroczenie normy na chodnikach obliczać się będzie w wysokości 30 % od wydajności rudy na robotnika dziówkę i 70 % od postępu chodnika.

W wypadku gdy chodnik pędzony jest w skale płonnej przekroczenie normy należy obliczać od postępu chodników.

8. Górników przy robotach kamiennych na przekopach i przy podobnych trudnych robotach kamiennych, opłaca się jak górników na wysokich filarach.

9. Górnik, który przestał pełnić obowiązki przedowego otrzymuje wynagrodzenie górnika. Przejście z płacy przedowego górnika do płacy należnej górnikowi nie wypowiedział. Następuje ona automatycznie w dniu, gdy górnik nie pełni czynności przedowego. Tę samą zasadę należy stosować do wszystkich innych przedowych.

10. Robotnikom zatrudnionym przy niżej wymienionych robotach przysługuje za pracę szkodliwą dla zdrowia dodatek w wysokości 10 % stawki podstawowej dniówkowej przy pracy na akord akordowej z tabeli zaszeregowania za czas pracy w tych warunkach.

a/ prace szkodliwe dla zdrowia 1/ prace w miejscach, gdzie woda leje się z góry gęstymi kroplami lub nieprzerwaną strugą, 2/ prace, które wg przepisów należy wykonać w mesce przeciwpyłkowej, 3/ prace przy czyszczeniu ustępów i przy wywożeniu fekalii, 4/ w wyrobiskach mokrych poniżej 1 metra, 5/ prace przy obsłudze maszyn podszkawkowych dla podsadzki pneumatycznej.

Oprócz wyżej wymienionych dodatków za warunki umieszczone w punkcie a/ pracownicy fizyczni zatrudnieni pod ziemią na kopalni "Staszic" bezpośrednio w przedkach otrzymują stały dodatek do wynagrodzenia za wszystkie dni przepracowane, w wysokości 15 % stawki podstawowej dniówkowej względnie akordowej, natomiast wszyscy pracownicy zatrudnieni na dole kopalni poza przedkami 10 % stawki podstawowej.

Umysłowi pracownicy zatrudnieni stale na dole kop. "Staszic" otrzymują 10 % stałego dodatku od płacy podstawowej.

11. Robotnikom zatrudnionym w akordzie na ścianach przyznaje się premię za cykliczność ścian w wysokości 3 zł. za każdą przepracowaną dniówkę za te dni, w których został wykonany cykl na ścianach.

Premia ta przysługuje robotnikom zatrudnionym przy następujących robotach na ścianach: urabianie rudy, przekładka urządzeń transportowych i rurarobienie i podsadzka suche pod warunkiem osiągnięcia 17 lub więcej cykli.

12. III.

12. Akord może być stosowany tylko dla robót na powierzchni dla których są ustalone normy zatwierdzone zgodnie z obowiązującymi przepisami o zatwierdzeniu norm.

13. Dla górników i ładowaczy przy urabianiu rudy zatrudnionych w akordzie na powierzchni w kopalniach odkrywkowych oraz dla palaczy, zasypywaczy, obciążaczy i ładowaczy pieców prażalnych stosuje się system akordowo progresywny, a mianowicie : otrzymują oni dodatek progresywny w wysokości 50 % za każdą jednostkę ponad normę.

14. Dla wszystkich innych robót na powierzchni stosuje się akord czysty przyznający do obciążenia stałą akordową w tabeli zaszeregowania.

15. Dorośli nadzorujący prace grup pracowników pracujących w akordzie otrzymują średni akordowy zarobek nadzorujących grup powiększony o 10 % płacy podstawowej.

16. Następującej robotnicy nie pracującej w akordzie otrzymują premię w niżej podanej wysokości :

W innych wypadkach dodatek tylko 10 % stawki podstawowej z tabeli zaszeregowania.

17. Pracownikom zamiejscowym zatrudnionym na dole w kopalniach rudy, a zamieszkującym w sypialniach /pomieszczeniach/ kopalnianych względnie prywatnych w wypadku braku pomieszczeń kopalnianych przysznaje się dodatek za rozłokę za każdą przepracowaną dniówkę w wysokości zł 3,- w okresie od 1.4. do 31.X. i zł 2,25 w okresie od 1.XI. do 31. III pod warunkiem przepracowania wszystkich obowiązujących dni w miesiącu łącznie z nakazaną pracą świąteczną.

Nie przewiduje utraty do poboru tego dodatku opuszczenia dni pracy z powodu choroby, udowodnionej zaświadczeniem lekarskim, tudzież urlopu i delegowania do prac społecznych.

Powższym pracownikom zwraca zakład pracy koszty ulgowego przejazdu do ich miejsca stałego zamieszkania raz w miesiącu pod warunkiem, że wyjazd uzgodniony będzie z Dyrekcją Zakładu i że pracownik stawia się do pracy w pierwszym po świątecznym dniu pracy.

18. Maszyniści kolei normalno i wąskotorowej i jej palasze oraz cały personel ściśle przetykowy na zakładach pracy podległych C.Z.R. nie pracują we własnym akordzie otrzymują premię wg regulaminu dla rzemieślników, do czasu opracowania specjalnego regulaminu premionania.
19. Pracownikom zatrudnionym przy wyładunkach i załadunkach maszyn i urządzeń ciężkich, należy wypłacać premię za te dni w których byli zatrudnieni przy tych pracach w wysokości do 30 % za terminowe wykonanie powierzonych prac.
20. Maszynistom wyciągowym na szybach, gdzie odbywa się zjazd i wyjazd pracowników, należy wypłacać stałą premię miesięczną w wysokości 15 % od płacy podstawowej.

IV.

Pracownicy zatrudnieni w warsztatach przy następujących pracach szkodliwych dla zdrowia otrzymują dodatki 10 % stawki podstawowej z tabeli zaszeregowania - za :

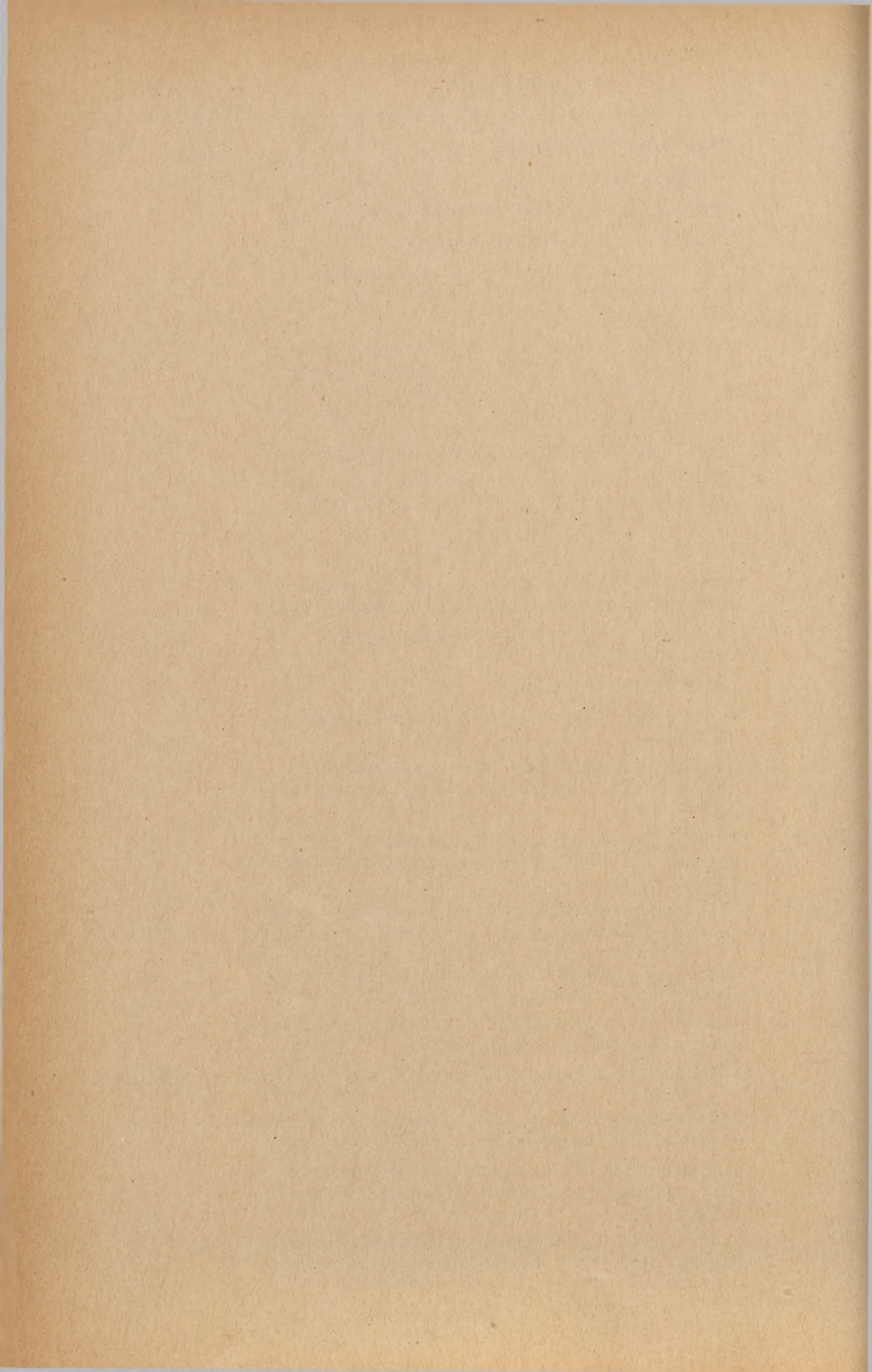
- a/ spawanie neotylenowe i elektryczne łukowe,
- b/ ocynkowanie na gorąco,
- c/ przy pracach z kwasami i sodą kaustyczną,
- d/ czasowe prace pod ziemią,
- e/ malowanie mianą rdzotwórczą względnie malowanie farbami za pomocą rozpylaczy natryskowych /lakiernicy, impregnatory itp/.
- f/ obsługa kopalników i pieców tyglowych,
- g/ za czyszczenie i szlifowanie odlewów,
- h/ za prace formierskie,
- i/ za rozpoznawanie płynnych metali i zalewanie form.

T a b e l a

zaszeregowania pracowników fizycznych przy robotach budowlano-montażowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalń.

Poz.	Kat.	Czynności	Stawka ! zwykła	! na dn. ! akordową
1	2	Plantowanie terenu i przerzucanie ziemi przy robotach budowlanych, przy oczyszczeniu cegły, przy regulacji ruchu, przy robotach na drogach, torach kolejowych i przy transportach budowlanych. Sprzątanie lokali wybudowanych i placów budowy.	11,52	
2	3	Pomoc rzemieślnika przy robotach malarzkich	12,80	14,08
3		Pomoc rzemieślnika przy robotach brukarskich, murarskich, podsadzgarskich, ciesielskich, stolarskich, kowalskich, blacharskich, dekarских, zdubskich, izolacyjnych, szklarskich, zbrojarskich, ślusarskich, malarskich itp.		
4		Robotnik pomocniczy przy rob. betoniar-skich.		
5		Robotnik rozbiórkowy		
6		Robotnik przy wytwarzaniu tacecznia ceglanego.		
7	4	Kopacz przy robotach budowlanych		
8		Robotnik samodzielny przy plantowaniu koron nasypów, dróg, dużych powierzchni, pracujący na zadane profile.		
9		Robotnik przy robotach regulacyjnych		
10		Pomoc przy wszelkich robotach monta-żowych nie wymagających przyuczenia jak np. przy ręcznym bicciu pali, izolowaniu i t.p.	14,08	15,44
11		Podręczny przy pracy zespołowej np. w systemie trójkowym lub dwójkowym		
12		Betoniarz odpowiedzialny za dozowanie mieszanki.		
13		Układacz sąszków odwadniających		
14		Obsługa prostych urządzeń mechanicznych o napędzie elektrycznym jak dźwi-garki, transportery, mieszanki do za-praw, mniejsze sprężarki,		
15	5	Tereniarz		
16		Koźlarz		
17		Gracownik		
18		Skraplarz wykopów i wyspów pracujący samodzielnie.		

Poz.	Kat.	C z y n n o ś c i	!Stawka na dn. !zwykła!akordowa	
19		Darniarz samodzielny	15,44	16,80
20		Płotkarz samodzielny		
21	5	Sadzonkarz wikliny samodzielny		
22		Studniarz na studnie kopane		
23		Cieśla /sztajfiarz/ przy szalowaniu i rozpięciu wykopów kanałowych do głębokości 2 m.	15,44	16,80
24		Cieśla przy szalowaniu prostych, konstrukcjach budynków, szop drewnianych i prostych więzów dachowych.		
25		Betoniarz samodzielny		
26		Obsługa betoniarzek o napędzie elektrycznym.		
27		Zbrojarz do gładzi i montażu pracujący pod kierunkiem bez obowiązku czytania rysunków konstrukc.		
28		Dskarz pepczy		
29		Szklarz na roboty proste jak szklenie otworów w płaszczyznach pionowych itp.		
30		Izolator przy typowych izolacjach ochronnych murów.		
31		Szlifierz-wiastrice		
32	6	Malarz na proste roboty bez dobierania kolorów.		
33		Cieśla /sztajfiarz/ przy szalowaniu i rozpięciu wykopów kanałowych przy gł. ponad 2 m.		
34		Montaż pracujący pod kierunkiem przy robotach instalacyjnych typowych wod.kan. c.o.c. i gazowe.		
35		Elektro-tele-radiomonter pracujący przy typowych instalacjach prostych jak szycie i lutowanie kabli, gładzi i układanie rur Bergmana, osadzanie puszek, naciąganie przewodów, nakładanie sprzętu i t.p.		
36		Skurczniarz konstrukcji stalowych pracujący w zespole pod kierunkiem.		
37		Nitownik podpieracz na robotach montażow.	16,80	18,24
38		Murarz samodzielny przy prostych robotach podszadkach murarskich i tynkach zwykł.		
39		Układacz rur betonowych i kamionkowych przy kanał, deszczowych odpowiedzialny za spadki.		
40		Cieśla konstrukcyjny i na skomplikowane szalowania oraz odpowiedzialny za prawidłowe ustalenie wszelkich szalowań.		
41		Zbrojarz samodzielny pracujący na podstawie rysunków konstrukcyjnych.	18,24	19,68



Regulamin

dotyczy metrowego i rdzeniowego dla pracowników: zwykłych Przedsiębiorstwa Geologiczno-Tierminalnego oraz dotyka metrowego dla pracowników używających.

2. Pracownicy otworowe przy bagażu:

1. dodatek metrowy w wysokości według niżej podanej tabeli dla każdego rodzaju skały.

Tabela dla obliczenia metrowki.

za każdy odwiertowy metr w wysokości właściwej głębokości i kategorii przewierconych podziemiu.

	Wysokość metrowki w zł za 1 m według głębokości i kategorii podziemiu.		
	I - V	VI - IX	X - XII
0 - 200	1,50	3,7	3,-
200 - 600	2,10	3,60	6,00

R. Dodatek rdzeniowy dla wierceń systemem obrotowym za każdy metr wydobytego rdzenia przy całkowitym względnym przekroczeniu normy rdzeniowej równej 70% uzyskanego odwiertu.

$$D = S \times m \times r$$

- gdzie D - dodatek rdzeniowy
- S - stawka z tabeli metrowki
- m - ilość uzyskanego rdzenia
- r - stosunek ilości uzyskanego rdzenia do normy rdzeniowej, która równa się 0,7 ilości udzielenych metrów.

Przykład

Wiercenie - 65 m
uzyskano rdzenia 50 m - Skała kat. I - V głębokości 0 - 200 m

$$D = 50 \times 1,50 \times \frac{50}{0,7} \times 65 = \text{zł. } 32,30$$

Ma wierceń ręcznych bez użycia dłuta, z wyłączeniem studni dla wierceń maszynowych uderowo - linowych i aparatów typu Feling obniża się dodatek metrowy i rdzeniowy o 30-50% w zależności od urządzeń wierciących.

Dodatek metrowy i rdzeniowy będzie obliczony według następującego klucza:

5. Brak punktów ujemnych w prasii przez okres sześciomiesięczny anuluje wpływ poprzednich przekroczeń.
6. W razie wątpliwości co do winy pracownika rozstrzygać będąc komisja złożona z szefa Kontroli Produkcji, przedstawiciela Biura Zatrudnienia i Płacy, przedstawiciela Rady Zakładowej danego zakładu pracy.

Regulamin

plac kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców, pomocników i innych pracowników samochodowych.

Rozdział X.I.

System wynagrodzenia.

Plac kierowców pojazdów mechanicznych, pomocników, kierowców, warsztatowców i innych pracowników samochodowych /z wyjątkiem personelu - dysponującego taborem - rozdział 15/ opierają się na systemie wynagrodzenia godzinowego oraz na systemie premialnym.

Rozdział II.

Grupa wynagrodzenia.

1. Dla pracowników wymienionych w rozdz. I z wyjątkiem uczniów warsztatowych w pierwszym i drugim roku szkolenia ustala się 5 grup wynagrodzenia w następującej wysokości :

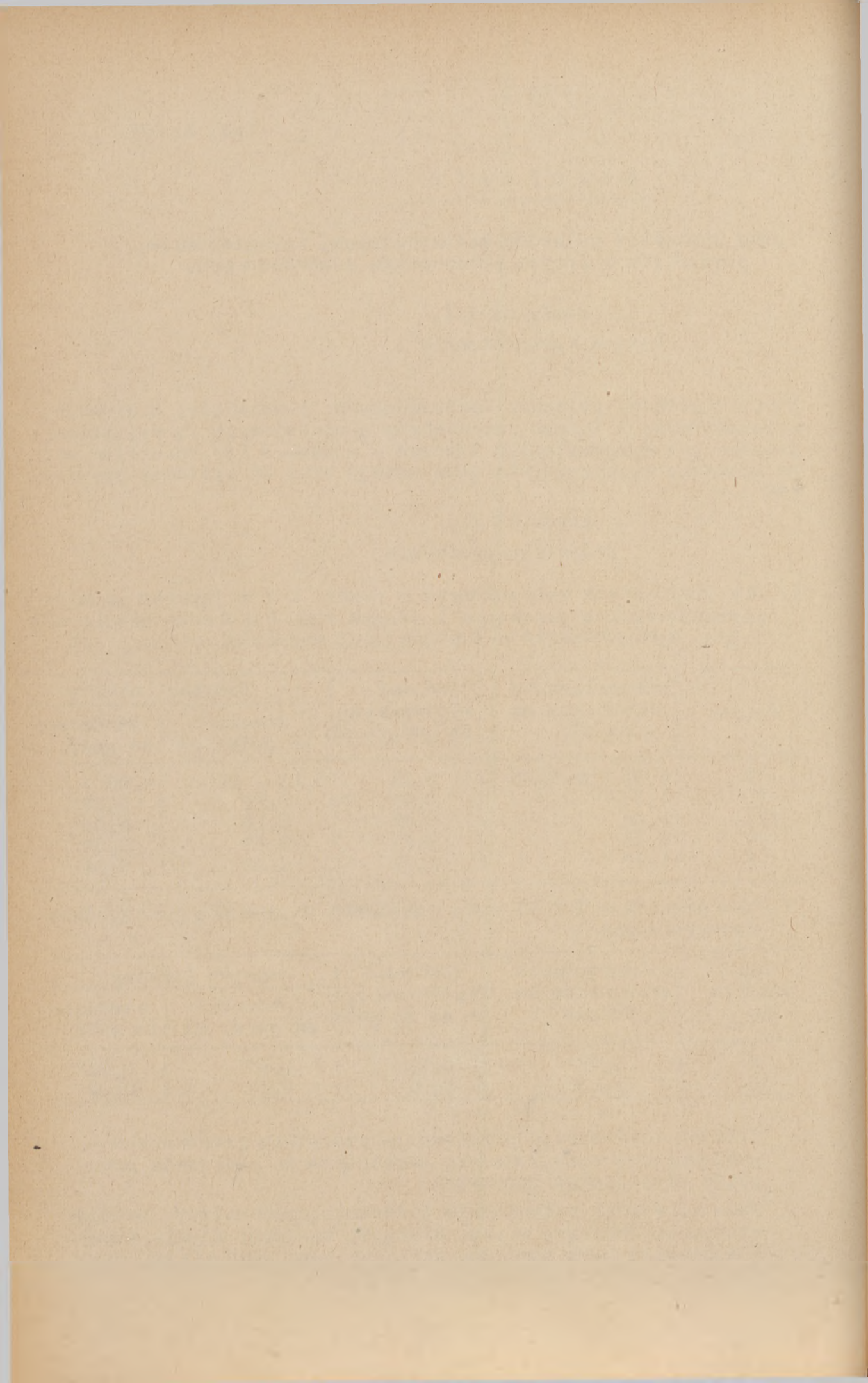
Grupa	wynagrodzenie zasadnicze za godz./zł.	Dodatek wyrównawczy za godz./w zł.	Dodatek lokalny	
			morski za godz. zł	stołeczny za godz. zł
I	1,92 lub 2,05	0,21	0,13 - 0,14	0,08 - 0,09
II	1,73	0,21	0,11	0,07
III	1,54	0,21	0,10	0,06
IV	1,39	0,21	0,09	0,05
V	1,23	0,21	0,08	0,04

2. Dla uczniów w I i II roku szkolenia ustala się następujące wynagrodzenia :

Rok szkolenia	wynagrodzenie zasadnicze za godz. zł	Dodatek wyrównawczy w zł za godz.	Dodatek lokalny	
			morski za godz. zł	stołeczny za godz. w
I	0,72	0,21	0,07	0,04
II	1,13	0,21	0,07	0,04

3. Dodatek wyrównawczy przysługuje wszystkim pracownikom - pobierającym wynagrodzenie zasadniczo na podstawie przepisów niniejszego rozdziału.

Dodatek morski przysługuje wyłącznie pracownikom, zatrudnionym na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopotu i Szczecina oraz powiatu: elblądzkiego, gdańskiego, morskiego, szarckiego i wolińskiego.



2/ Wysokość premii przysługującej kierowcom ustala się wg poniższej tabeli w zależności od nośności pojazdu oraz przejechanych ton.km /ilość ton/km, ustala się mnożąc ciężar przewiezionego towaru przez ilość przejechanych z tym towarem kilometrów.

Nośność wozu ciężarowego	Wys. premii za 1000 t/km.
0,75	146,49
1,00	110,20
1,50	75,60
2,0	55,10
2,5	44,10
3,0	37,80
3,5	31,50
4,0	27,60
4,5	24,40
5,0	22,05
powyż. 5,0	18,90
dla ciągników należy stosować	47,25

dla wozów eksploatacyjnych w miastach ustala się ryczałt dzienny przejechanych t/km w wysokości 100 km pomnożonych przez 50 % nośności wozu.

- 3/ W przypadku odpłatnego wypożyczenia wozu przyjmuje się, że nośność wozu została całkowicie wykorzystana, przebieg wynosił 15 km. na godz. Celem ustalenia ilości t/km. należy przemnożyć ilość godzin przepracowanych w czasie odpłatnego wypożyczenia wozu przez 15 oraz otrzymany wynik przemnożyć przez nośność wozu.
- 4/ Dla kierowców prowadzących wozy nowe i po głównym remoncie podwyższa się stawkę premii o 30 % na okres przebiegu pierwszych 2.000 km.
- 5/ W przypadku przewożenia ładunków przestrzennych proporcjonalne wykorzystanie ładowności wozu /skrzyń i wozu/ uważa się za odpowiednie wykorzystanie nośności.
- 6/ Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20 % premii uzyskanej przez kierowcę.
- 7/ W przypadku, gdyby premia uzyskana w ciągu miesiąca przez kierowcę względnie przez pomocnika kierowcy była niższa od kwoty, która by mu przysługiwała na podstawie działu A niniejszego rozdziału, pracownik winien otrzymać wyrównanie odpowiadające różnicy między wynagrodzeniem z tytułu pracy w godzi- nadliczbowych obliczonych na zasadach działu A, a otrzymaną premią.

Ilość przejechanych km. winna być obliczona na podstawie licznika kilometrowego, a w wyjątkowych wypadkach, na podstawie prowadzonych bieżąco zapisów na karcie kontrolnej dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Oszczędność uzyskana przez pominięcie przepisanych norm zużycia oleju nie będzie premiowana. Olej silnikowy w charakterze nie wchodzi w zakres premiowania.
4. Ustalenie norm zużycia paliwa winno nastąpić na podstawie okólników 1/ Tymczasowe normy zużycia mat. pędnych dla pojazdów mechanicznych wydanego przez Dep. Samochodowy Min. Komunikacji z dnia 27.1.1948 r. Nr X-4b-1/48 oraz 2 normy zużycia paliwa niektórych poleniewieckich samochodów osobowych i ciężarowych, wydanego przez Wydz. Transportu i Spedycji Dep. Planowania Min. Przemysłu i Handlu z dnia 5.3.1948 r. Nr PL/0/9/4.
5. W przypadku rozbieżności między wyżej wym. normami, a faktycznym zużyciem mat. pędnych, normę właściwą ustali komisja.
W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel kierownictwa, przedstawiciel Rady Zakładowej lub Koła Zakładowego, oraz wybrany wspólnie przez Dyrekcję Zakładu Pracy i Radę Zakładową /Koło Zakładowe/ przewodniczący Komisji, który powinien posiadać dokładną znajomość zagadnienia. Komisja może podnieść lub obniżyć normy określone w pkt. 2 - 4 do 10 % dla wozów osobowych, a dla wozów ciężarowych do 15 % in plus lub in minus.
Orzeczenie Komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole stanowią podstawę premiowania.
6. Wysokość premii wynosi 60 % ceny rynkowej ustalonej przez Centralę Przemysłu Naftowego, od zaoszczędzonych ilości mat. pędnych.
7. Jeżeli do wypracowania premii przewidzianej w tym artykule przyczyniło się więcej kierowców premię uzyskaną dzielą się wśród nich, proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu.
8. Pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 20 % premii uzyskanej przez kierowcę.
9. Za zużycie materiałów pędnych przekraczające ustalone normy ponad 5 % należy potrącić kierowcy 100 % ceny rynkowej zużytych ponad normę materiałów. Potrącenia należy dokonać z kwot przypadających z tytułu premii omówionych w pkt. B, C, D i E.
10. Przepisu punktu 9 nie stosuje się w wypadkach usprawiedliwionego zużycia materiałów pędnych ponad normę - np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów.

B. Premia za oszczędność ogumienia.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przyznaje się premię za oszczędność ogumienia.

2. Za podstawę premiowania przyjmuje się przebieg opon ponad ustalone normy. Ilość kilometrów przebiegu opony ustala się na podstawie zapisu w karcie ogumienia oraz licznika kilometrowego wozu, a w wyjątkowych przypadkach - zapisu na karcie ogumienia i na karcie kontrolnej wozu, dokonanej zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegu nowych opon ustala się następująco :

	Opony krajowe		Opony zagraniczne	
	osobowe	ciężarowe autobudowe	osobowe	ciężarowe autobusowe
Norma przebiegu w tys. km.	15	20	35	40

4. W przypadku rozbieżności między wyżej podanymi normami, a faktyczną możliwością przebiegu opon Komisja w składzie określonym w dziale A pkt. 5 niniejszego rozdziału może powiększyć lub obniżyć określone normy w granicach do 15 % in plus lub in minus, biorąc pod uwagę warunki eksploatacji, ilość płócien, markę fabryczną, oraz doświadczenie zakładu pracy /statystyka/.

Orzeczenie Komisji, zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole stanowi podstawę premiowania. Do zadań Komisji należy również ustalenie przebiegu opon starych, używanych w danym zakładzie pracy. Opony o zniszczeniu ponad 70 % mogą być kwalifikowane do premiowania tylko w przypadku, gdy ich przebieg został ustalony na podstawie licznika kilometrażowego lub karty oponowej.

5. Wysokość premii kierowców za oszczędność ogumienia wynosi 50 % kwot rzeczywiście oszczędzonych.

6. Premię wypłaca się raz na miesiąc poczynając od miesiąca w którym norma przebiegu została przekroczona.

7. Premię miesięczną oblicza się wg następującego wzoru :

$$P = \frac{n \cdot k \cdot c}{2N}$$

P - kwota miesięcznej premii,

n - przebieg opony w danym miesiącu obliczeniowym w km.

c - rzeczywisty koszt opony

N - normy przebiegu opony w km.

8. Jeżeli do uzyskania premii przyezymało się kilku kierowców, kwoty premii dzieli się pomiędzy kierowców proporcjonalnie do przejechanej ilości kilometrów.
 9. W zakładach pracy, w których opony z reguły nie są przywiązywane do wozów, w premii uczestniczą wszyscy kierowcy i pomocnicy kierowców, przy czym wypłata premii może nastąpić dopiero po wycofaniu opony z obiegu. Wysokość premii miesięcznej ustala się przez obliczenie oszczędności opon wycofanych z obiegu w ciągu m-cia wg podanego w pkt. 7 wzoru, w którym znak n w tym wypadku odpowiada różnicy między rzeczywistym przebiegiem opony w km, od założenia na koło do jej zużyczenia, a ustaloną normą przebiegu. Uzyskaną kwotę dzieli się między kierowców w stosunku do ilości przejechanych w poprzednim miesiącu km.
 10. Opona winna być wycofana z obiegu po zdarzeniu protektora i zagrożeniu pęknięciem oponowych. O wycofaniu opony z obiegu orzeka kontroler techniczny zakładu pracy, a w razie sporu komisja w składzie ustalonym w dziale A pkt. 3.
 11. Normy przebiegu opon ustalone w pkt. 3 zmniejsza się o 50 % dla opon protektorowych.
 12. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20 % premii uzyskanej przez kierowcę.
- C. Premia za konserwację pojazdów.
1. Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom kierowców wypłacana będzie premia za konserwację pojazdów.
 2. Za podstawę premiowania przyjmuje się przebieg pojazdów w okresach między - naprawczych ponad ustaloną normę. Ilość km przebiegu pojazdu ustala się na podstawie licznika kilometrażowego, a w wyjątkowych przypadkach na podstawie zapisu na karcie kontrolnej dokonywanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
 3. Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegu ustala się następująco:

Typ i rodzaj wozu	Normy przebiegu w tys. km.	
	od początku eksploatacji do I remontu głównego	między głównymi remontami
<u>Ciążarowa wysokoprężna</u>		
Fiat 666 N.7 SPA	80	50
Fiat 626 M.	100	60
Leyland	110	70
Chrysler	90	50
i inne Diesle	100	50
Benzynowe	60	30
Gaz-generatorowy	50	25
<u>Osobowe</u>		
Chevrolette	60	35
Citroen	45	30
Fiat, Skoda	35	25
niem. i inne	40	25
Inne ameryk. i angielskie	60	35

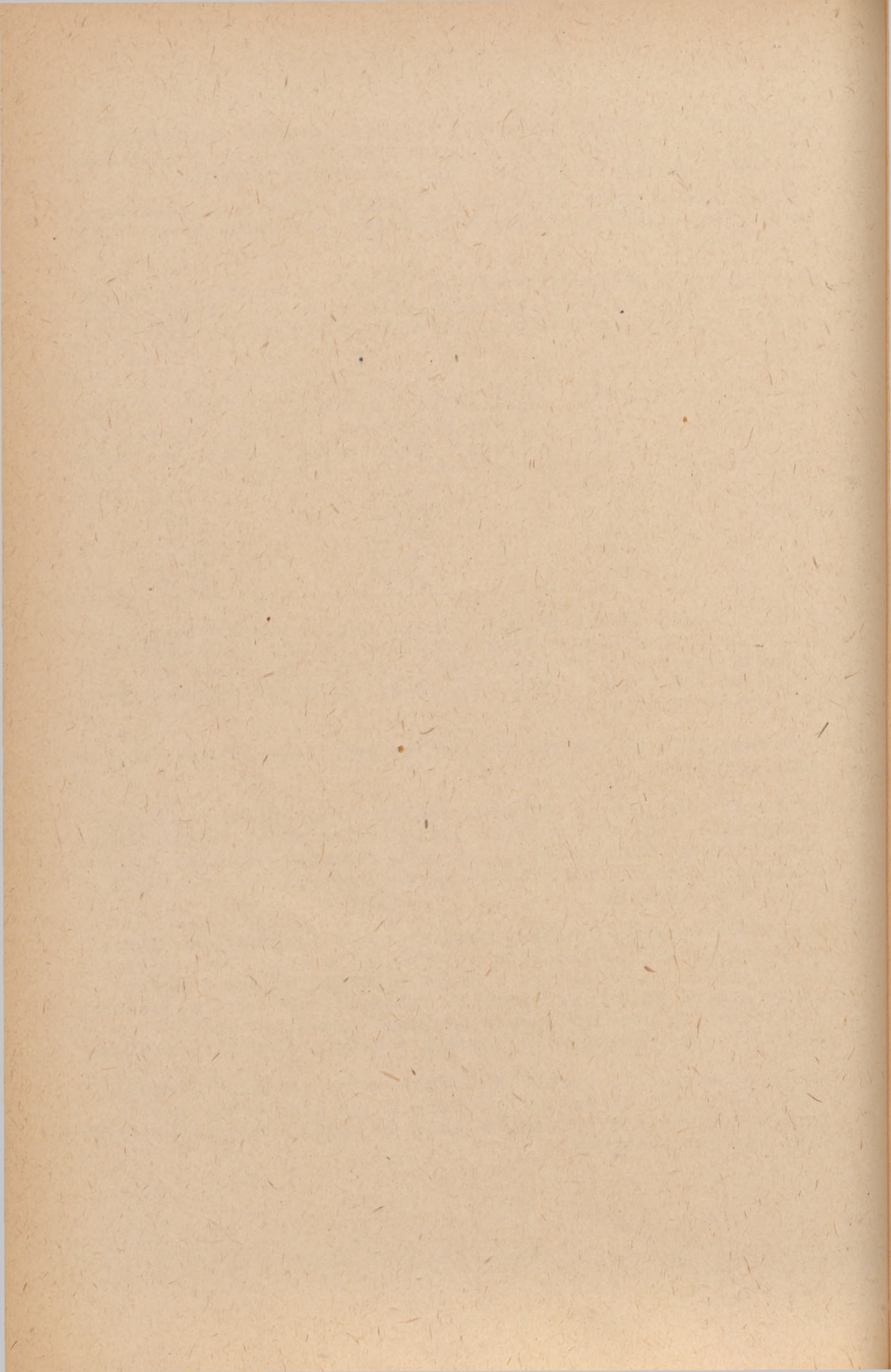
4. W przypadku rozbieżności między wyżej podanymi normami, a faktyczną możliwością przebiegu, Komisja w składzie przewidzianym w dziale A pkt. 5 niniejszego rozdziału może powiększyć lub obniżyć określone normy do 15 % dla wozów ciężarowych, a dla wozów osobowych do 10 % in plus lub in minus - w zależności od warunków terenowych, jakości remontów oraz ładunków typowych.

5. Po osiągnięciu ustalonej normy przebiegu kierowca otrzymuje jednorazową premię w wysokości 472,50 zł.

6. Jeżeli do dnia 1 stycznia 1949 r. przebieg pojazdów był wyższy od 2/5 części normy przebiegu - w zamian przewidzianej w pkt. 5 premii 472,50 zł. Kierowca po osiągnięciu normy przebiegu określonej w pkt. 3 otrzymuje jednorazową premię wg poniższej tabeli

Przebyte do dnia wprowadzenia niniejszego regulaminu część normy przebiegu w %	Wysokość jednorazowej premii przyznaną po osiągnięciu normy przebiegu w zł.
--	---

powyżej 40	do 40 %	472,50
" 60	do 60 %	378,-
" 60	- 75 %	315,-
" 75%	- 85 %	252,-
" 85%	- 90 %	189,-
" 95%	- 100 %	126,-
" 100%	-	63,-



13. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20 % premii uzyskanej przez kierowcę.

14. Przykład obliczenia premii za konserwację pojazdów :

Nowy "Opel" osobowy z dnia 1 stycznia 1949 r. miał wg wskazań licznika 29.650 km przebiegu. Wobec tego, że norma przebiegu /pkt. 3/ wynosi 40.000 km. "Opel" wykonał 74 % normy $29.650 \times 100/$

$$40.000$$

W chwili osiągnięcia normy /40.000 km/ kierowca otrzymał premię 315,- zł tytułem jednorazowej premii /pkt. 5/. Jeżeli w miesiącu następującym po przekroczeniu normy w dniu obliczenia premii licznik będzie wskazywał 42.500 km to premiovaniu będzie podlegało 2.500 km /przebieg faktyczny 42.500 - przebieg określony normą 40.000 km / - 2500 km stanowi 6,25 % przekroczenia normy.

$$/2.500 \times 100/ - 6,25\%. \text{ Za każdy procent przekroczenia normy}$$

$$40.000$$

do 10 % przysługuje premia 9,45 zł /pkt. 8/ Premię kierowcy w danym miesiącu będzie wynosiła $9,45 \times 6,25 = 59,06$.

Jeżeli w dniu obliczenia premii za następny miesiąc licznik będzie wskazywał 46.200 km. premiovaniu będzie podlegało przebieg 3.700 km obliczony jak wyżej procent przekroczenia normy wyniesie 9,25 % z których 3,75 % podlega premiovaniu w wysokości 9,45 zł za jeden procent /10 % - 6,25 %/ uzyskanego w poprzednim miesiącu/ - za pozostałe 5,5 % /9,25 %/ - 3,75 % - - 5,5 % należy się kierowcy 12,60 za każdy procent.

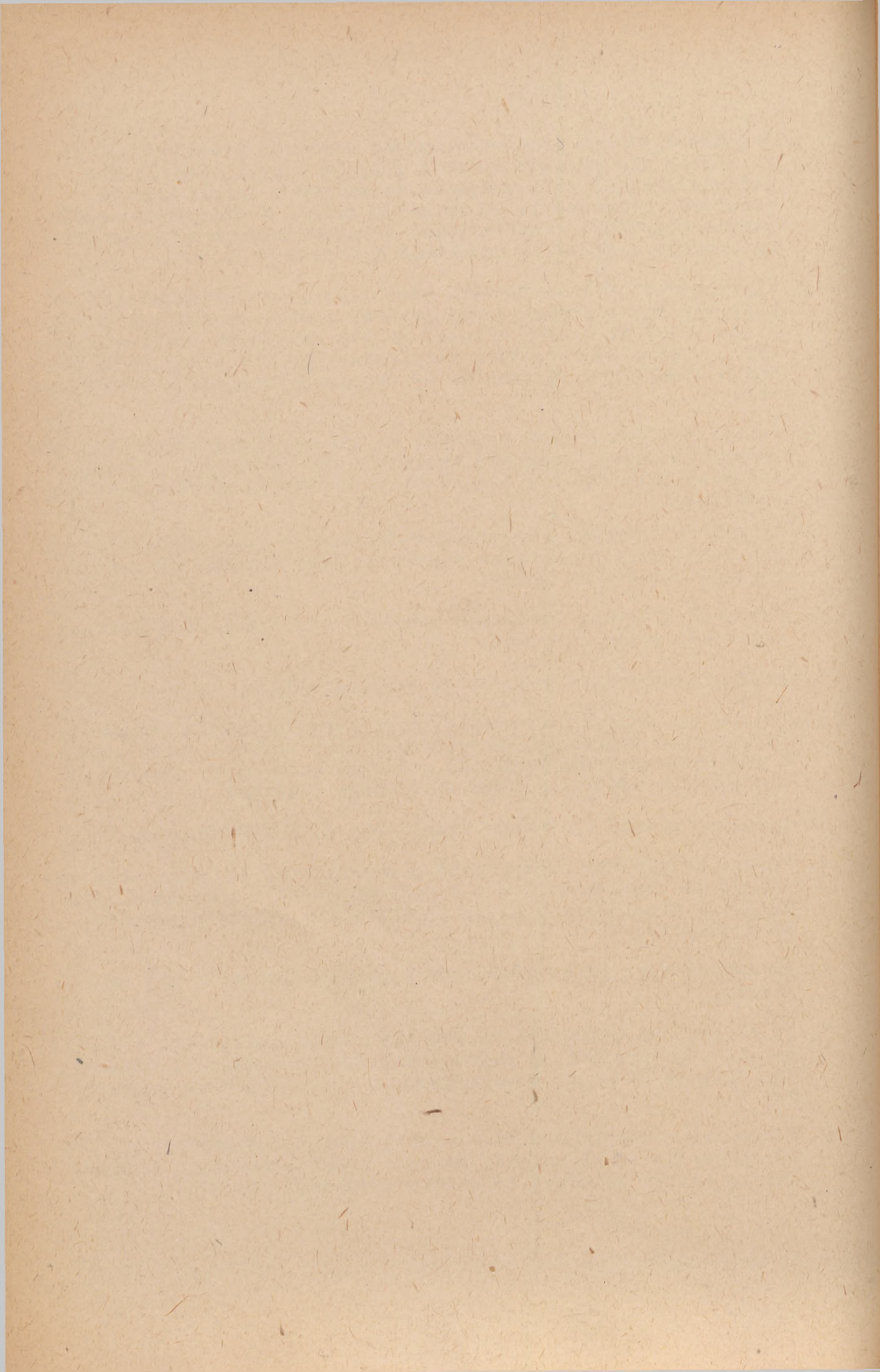
$$\text{Premia w tym miesiącu wyniesie } 3,75 \times 9,45 + 5,5 \times 12,60 + 35,44 + 69,30 = 104,74 \text{ zł.}$$

D. Premia za ciągłość eksploatacji.

1. Premie za ciągłość eksploatacji przysługuje kierowcom i ich pomocnikom zależnie od ilości nieprzerwanej gotowości wozu do jazdy, przy uwzględnieniu stopnia jego zużycia.

2. Wysokość premii wzrasta w miarę zmniejszania się ilości dni nieprzepracowanej gotowości do jazdy wg następującej tabeli :

Stopień zużycia pojazdu	Wysokość premii za każdy dzień w zależności od ilości dni nieprzerwanej gotowości wozu do jazdy		
	od 16 do 20 dni	od 21 - 25 dni	pow. 25 dni
do 40 %	1,26 zł/dzień	1,89 zł/dzień	2,52 zł/dzień
powyżej 40 %	1,26 zł na dzień	1,89 zł/dzień	2,52 zł/dzień



1. Do liściej... (faint text)
2. (faint text)
3. (faint text)
4. (faint text)
5. (faint text)
6. (faint text)
7. (faint text)
8. (faint text)

rozdział 1

(faint text)

1. (faint text)
2. (faint text)
3. (faint text)

(faint text)

1. (faint text)

rozdział 2

(faint text)

1. (faint text)

Ryczałt za godziny nadliczbowe względnie premia za przewiezione tony/km ustali się w wysokości przeciętnej z ostatnich 3-ich miesięcy.

2. Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy uczestniczący w naprawie głównej lub średniej otrzymują premię warsztatową wykonującego naprawę, którą oblicza się od zarobku zasadniczego.
Jeżeli naprawa odbywa się w warsztatach stosujących mniejszy regulamin, kierowca otrzymuje premię taką, jaka przysługuje monterowi, pomocnik zaś taką, jaka przysługuje uczniowi.

Rozdział XII.

Przeniesienie kierowcy na inny pojazd.

O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, otrzymuje go na podstawie książki pojazdów, w której winno być uwidocznione, na jakim kilometrze przebiegu wozu z ogumieniem, nastąpiło przejście.

Rozdział XIII.

Premia dla warsztatowców zatrudnionych w warsztatach pomocniczych i na stacjach obsługi za sprawne wykonanie napraw drobnych i średnich.

1. Pracownikom warsztatowym przysługuje miesięczna premia za sprawne wykonanie norm drobnych i średnich.
2. Premia może być przyznana tylko tym pracownikom, którzy przyczynili się do sprawnego wykonania napraw, w żadnym przypadku jednak liczba pracowników, którym przyznana została premia, nie może przekroczyć $1/3$ liczby pojazdów stale obsługiwanych przez warsztat pomocniczy /stacja obsługi/. Jeżeli w wyniku podziału stale obsługiwanych pojazdów przez 3 uzyska się liczbę ułamkową, ułamek ten należy zaokrąglić do jednostki.
W przypadku gdy pojazdy, obsługiwane przez warsztat /stacja obsługi/ są stale eksploatowane na 2 lub więcej zmian /praca w zakładach o ruchu ciągłym/, stan pojazdów oblicza się przyjmując jeden pojazd na każdą zmianę.
3. a/ Wysokość premii zależy od współczynnika przepustowości t.j. od stosunku godzin w miesiącu eksploatacji przez zakład pracy wszystkich stale obsługiwanych pojazdów do sumy godzin tejże eksploatacji pomnożonej o godziny w ciągu których pojazdy znajdowały się w naprawie drobnej lub średniej.
b/ do ilości godzin eksploatacji wlicza się wszystkie godziny od chwili wyjazdu poszczególnego samochodu z garażu do powrotu.

W przypadku, gdy pojazd nie był w ciągu dnia poprzedniego eksploatowany pomimo gotowości do jazdy, wzgl. gdy czas eksploatacji był niższy od 8 godz. - ustala się czas eksploatacji na 8 godzin na dobę. Jeżeli pojazd był stale eksploatowany na 2 lub więcej zmian, w razie nie-eksploatowania pomimo gotowości przyjmuje się podaną normę 8 godz. na każdą zmianę. W niedziele i święta wlicza się jedynie te godziny w ciągu których pojazd był eksploatowany.

e/ do sumy godzin napraw drobnych i średnich wlicza się obok czasu trwania naprawy czas oczekiwania na naprawę przyjmując po 8 godzin na każdą dobę oczekiwania. Jeżeli pojazd jest stale eksploatowany na dwie lub więcej zmian ustaloną normę 8 godzin czasu oczekiwania na naprawę oblicza się na każdą zmianę. Niedziel i świąt ustawowych nie wlicza się do czasu oczekiwania na naprawę. Do czasu napraw i oczekiwania na naprawę nie wlicza się czasu zużytego na naprawę główną oraz oczekiwania na naprawę.

4. Miesięczną wysokość premii ustala się wg poniższej tabeli w zależności od współczynnika przepustowości oraz od przysługującej pracownikom grupy wynagrodzenia

Wysokość miesięcznej premii w zł

Współczynnik przepustowości.	Wysokość miesięcznej premii w zł				
	kierownik warsztatu pomocn. stacji obsł. sługi oraz ich z-oy	pracown. warszt. pomocn. st. obsł. zasser. do I gr.	pracown. warszt. pomocn. st. obsł. zasser. do II gr.	pracown. warszt. pomocn. st. obsł. zasser. do III gr.	pracown. warszt. pomocn. st. obsł. zasser. do IV gr.
od 0,60 - 0,65	85,15	75,60	69,30	63,00	47,30
" 0,65 - 0,70	94,50	94,30	85,05	75,60	59,90
" 0,70 - 0,75	132,30	122,85	110,25	97,70	79,80
" 0,75 - 0,80	170,10	157,50	141,80	126,-	100,80
" 0,80 - 0,85	220,50	198,45	179,60	157,50	123,20
" 0,85 - 0,90	267,75	242,55	220,50	195,30	160,75
" 0,90 - 0,95	321,30	292,45	264,60	236,30	195,30
" 0,95 - 1,00	378,-	346,30	315,00	283,50	236,30

Przykład obliczenia wysokości premii pomocniczej warsztat. naprawy obsługuje 9 pojazdów, z których 7 w ciągu m-ca o 25 dniach powszednich było eksploatowanych w ciągu 20 dni po 10 godzin dziennie. W ciągu 2 dni pojazdy te nie były eksploatowane pomimo gotowości do eksploatacji, 4 dni były w naprawie łącznie z oczekiwaniem na naprawę, ponadto w ciągu jednej niedzieli były eksploatowane po 3 godziny. Pozostałe 2 pojazdy były stale eksploatowane na dwie zmiany, przy czym w ciągu 18 dni były eksploatowane po 17 godzin dziennie, w ciągu 3 dni po 6 g/dz. /pomimo gotowości przez czas 2 zmian/ 3 dni oczekiwały na naprawę średnią oraz były naprawiane 4 dni po 5 godzin, każdy. W ciągu pozostałych w dniu naprawy 11 godz./praca na dwie zmiany 16 godzin minus 5 godz. naprawy/ pojazdy były eksploatowane.

Premie przysługujące tylko tym pracownikom, którzy przyczynili się do sprawnego dokonania robót, przy czym liczba otrzymujących premie nie może przekroczyć 4 pracowników /7 poj. ekspl. na jedną zmianę + 2 pomocy służy. do dnia zmiany podziałone przez 3 = 7 + 2 + 2 = 11:3 = 3,6 otrzymujący wynik zgodnie z pkt. 2 podają się do 4.

ROZDZIAŁ IV:

Postanowienia szczególne.

1. W przypadku, gdy w przewidzianym zakresie pracy w stosunku do wyznaczonych pracowników stosowany jest system różnicowy, w celu zwiększenia efektywności, należy wypracować zasady podziału - między innymi - wynagrodzenia między pracownikami o różnych stopniach kwalifikacji regulaminu.
2. Wynagrodzenie miesięczne oblicza się mnożąc miesięczną wypracowaną godzinę przez stawki godzinowe i wyliczając z wyliczonego kwoty podlegającej opodatkowaniu.
3. Pięć - ty i inni pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracowniczych w oparciu o system różnicowy, w tym czasie, w którym pracownicy nie wykonywali pracy, w tym czasie, w którym nie wykonywali pracy.

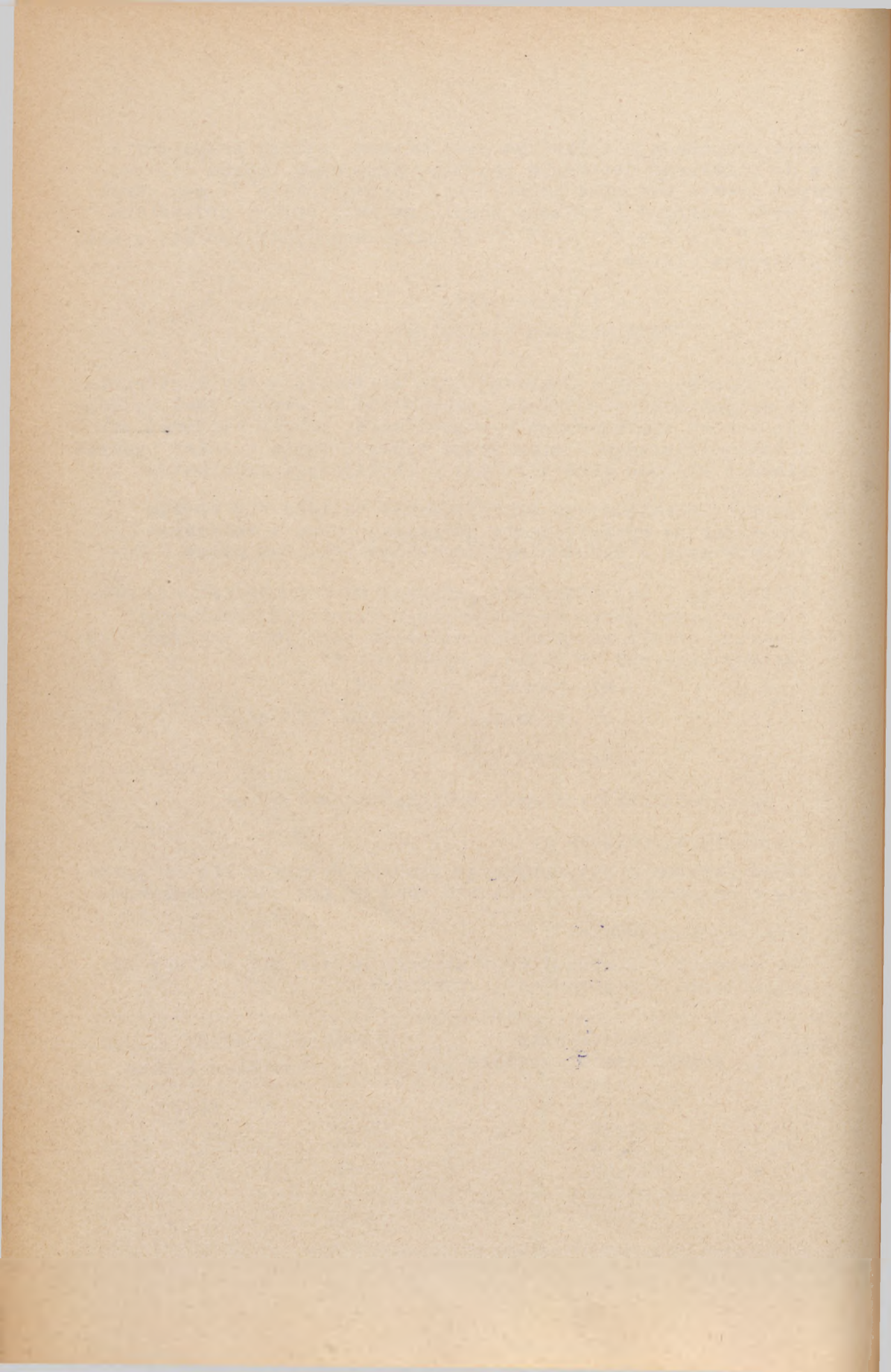
a/ Wynagrodzenie - 0, 5 zł
b/ podlegający opodatkowaniu 0,05 zł.

ROZDZIAŁ V:

Wynagrodzenia pracowników różnicowy

1. Wynagrodzenia różnicowe - Wynagrodzenia różnicowe oblicza się mnożąc przez godzinę różnicową kwotę różnicową przez systemy premiów.
2. Prace różnicowe - Wynagrodzenia różnicowe oblicza się mnożąc przez godzinę różnicową kwotę różnicową przez systemy premiów.

Lp. Nr	Nazwa stanowiska	Wynagrodzenie różnicowe		Wynagrodzenie różnicowe	
		Stawka godzinowa	Godziny	Stawka godzinowa	Godziny
1/		38,50	1	38,50	38,50
2/		35,50	1	35,50	35,50
3/		32,50	1	32,50	32,50
4/		30,50	1	30,50	30,50



C. Tabela zeszerogowania:

Stanowisko	Grupa wynagrodzenia
Dyspozytor	b - a
Kier.warsztatu pomocniczego /stacja obsł./	b - a
Z-ca Kier.warszt.pomocniczego /st.obsługi/	a - b
Kontroler techniczny	c - b
Kier. Garażu ponad 10 poj.	c - b
Kier. Garażu do 10 poj.	d - b

D. Dodatki funkcyjne

Dodatek funkcyjny przysługuje :

1. Pracownikom zeszerogowanym do I grupy wys. 94,50 - mies.
2. Pozostałym pracownikom z wyjątkiem kier.garażu do 10 poj. wys. 63 zł mies.

Kierownikowi garażu do 10 pojazdów dodatek funkcyjny nie przysługuje.

Pracownikom otrzymującym dodatek funkcyjny nie przysługują wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

E. Premie przysługujące dyspozytorom i kierownikom garażu powyżej 10 pojazdów.

1. Dyspozytor i kier.garażu powyżej 10 poj. przysługuje miesięczna premia wykorzystania nośności pojazdów ciężarowych eksploatowanych przy przewozie towarów, oraz mies. premia za gotowość do eksploat. pojazdów osobowych i poj. ciężarowych, służących do przewozu osób.

2. a/ Miesięczna wysokość premii za wykorzystanie nośności pojazdów ciężarowych eksploat. przy przewozie towarów zależy od współczynników wykorzystania nośności taboru t.j. od stosunku faktycznie przejechanych w ciągu miesiąca ton/km. przez wszystkie pojazdy ciężarowe do teoretycznie osiągalnych w tym okresie czasu ton/km.

b/ Ilość ton/km faktycznie przejechanych ustala się mnożąc ciężar przewiezionego na samochodzie oraz na wszystkich przyczepach towaru przez ilość przejechanych z tym towarem kilometrów.

Ilość teoretycznie osiągniętych tona/km ustala się mnożąc całkowity przebieg samochodów przez ich nośność.

Ustalając teoretycznie osiągnięte tona/km dla samochodów z przyczepami należy brać pod uwagę jedynie nośność samochodu z pominięciem nośności przyczep, przy ciągnikach ze podstawę obliczenia teoretycznie osiągniętych tona/km przyjmuje się nośność 1-szej przyczepy.

e/ wysokość miesięcznej premii za wykerzystanie nośności pojazdów ciężarowych ustala się wg poniższej tabeli w zależności od współczynnika wykorzystania nośności, oraz od posiadanej przez pracownika grupy wynagrodzenia :

Współczynnik wykorzystania nośności taboru	Wysokość mies. premii w zł :			
	grupa wynagrodz. a/		grupa wynagrodz. b/	
	1	2	3	4
od 0,40 - 0,50	119,70	107,10	94,50	81,90
pon 0,50 - 0,60	167,-	148,10	132,30	113,40
" 0,60 - 0,70	214,20	192,20	170,10	144,90
" 0,70 - 0,75	248,90	223,70	198,50	170,10
" 0,75 - 0,80	286,65	255,20	226,80	195,30
" 0,80 - 0,85	324,50	293,-	258,30	223,70
" 0,85 - 0,90	365,40	330,80	293,-	252,-
" 0,90	409,50	374,90	330,80	268,70

3. a/ w miesięczna wysokość premii za gotowość do eksploatacji pojazdów osobowych i pojazdów ciężarowych do przewozu osób zależy od współczynnika gotowości wszystkich pojazdów do eksplo. t.j. od stosunku sumy w dni faktycznej gotowości eksploatac. wszystkich służących do przewozu osob. pojazdów do liczby dni poprzednich w miesiącu pomnożonej przez ilość pojazdów służących do przewozu osób.

b/ w niedziele i święta ustawowe wlicza się do liczby dni faktycznej gotowości pojazdów jedynie w przypadku eksploatacji pojazdu w tym dniu.

c/ w przypadku stałego eksploatacji pojazdu w niedziele i święta /zakłady pracy o ruchu ciągłym/ współczynnik gotowości do eksploatacji oblicza się dzieląc sumy dni faktycznej gotowości pojazdu łącznie z niedzielami i świętami przez liczbę wszystkich dni w m-cu pomnożoną przez ilość pojazdów.

d/ wysokość miesięcznej premii za gotowość do eksploatacji ustala się wg poniższej tabeli, w zależności od współczynnika gotowości do eksploatacji, oraz od posiadanej przez pracownika grupy wynagrodzenia.

Współczynnik gotowości do eksploatacji	Wysokość mies. premii w zł.			
	grupa wynagr.	grupa wynagr.	grupa wynagr.	grupa wynagr.
	a/	b/	c/	d/
Od 0,65 - 0,70	119,70	107,10	94,50	81,90
pow. 0,70 - 0,75	141,85	126,-	113,40	97,70
" 0,75 - 0,80	173,30	154,40	135,50	116,60
" 0,80 - 0,85	207,90	185,90	163,80	141,80
" 0,85 - 0,90	248,90	223,70	198,50	170,10
" 0,90 - 0,95	299,30	267,80	236,30	204,80
" 0,95	359,10	320,30	283,50	245,70

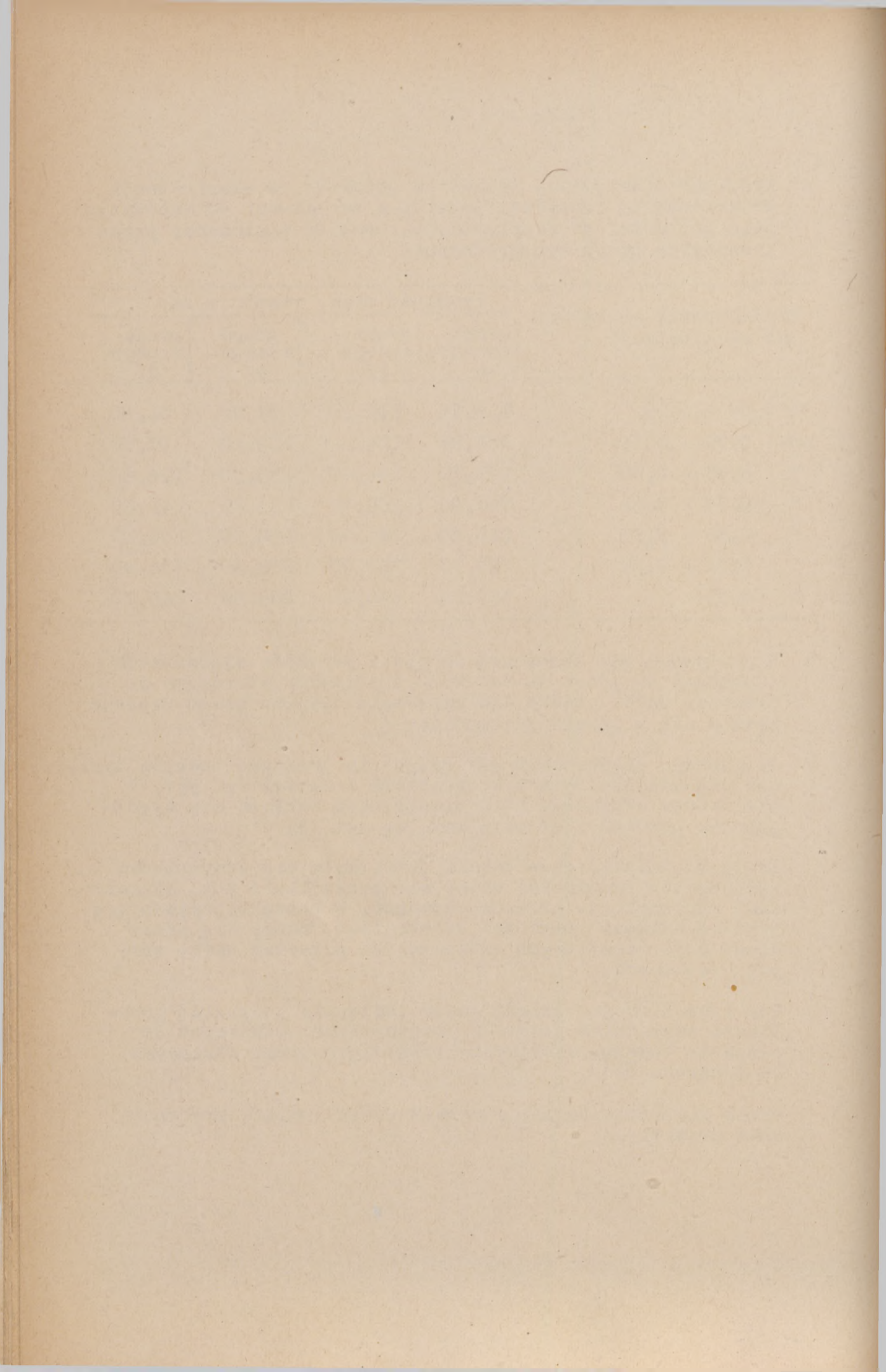
4. W przypadku gdy tabor składa się z pojazdów ciężarowych służących do przewozu taboru i z pojazdów służących do przewozu osób, premia dla personelu dysponującego taborem ustala się w sposób następujący :

Dla taboru ciężarowego służącego dla przewozu towarów oblicza się współczynnik wykorzystania nośności wg pkt. 2 dla taboru służącego do przewozu osób oblicza się współczynnik gotowości do eksploatacji wg pkt. 3.

Kwotę odpowiadającą w tabeli ustalonymu współczynnikowi wykorzystania nośności mnoży się przez ilość poj. ciężarowych służących do przewozu towarów, a kwotę odpowiadającą współczynnikowi gotowości do eksploatacji mnoży się przez ilość poj. ciężarowych służących do przewozu osób, oraz poj. osobowych.

Uzyskane iloczyny należy dodać następnie podzielić przez liczbę wszystkich pojazdów /ciężarowych, służących do przewozu towaru, osobowych, oraz ciężarowych służących do przewozu osób.

Wynik dzielenia będzie stanowił przysługującą pracownikowi premię.-



Przykłady :

Przykład I. Obliczenie premii przysługującej dyspozytorowi przy taborze służbowym do przewozu towarów, a składających się z :

2 samochodów ciężarowych służących do przewozu towarów o nośności po 4 tony każdy, oraz jednego ciągnika z 2 przyczepami o nośności 5 t. każdy przy następującym przebiegu w ciągu miesiąca:

- a/ 2 samochody ciężarowe przejechały 4 tys. km. przy czym na przestrzeni 2.000 km były załadowane całkowicie, na przestrzeni 1.500 km. przewiozły po 2 tony towaru oraz 500 km. przejechały puste :
- b/ ciągnik przejechał z 2 przyczepami 2.000 km przy czym na przestrzeni 1.000 km obie przyczepy były całkowicie wykorzystane /przewieziono 10 t. towaru/, na przestrzeni 800 km jedna przyczepa była całkowicie załadowana, a z drugiej przewieziono 3 tony towaru/razem 8 ton, zaś w pozostałych 200 km ciągnik przejechał z pustymi przyczepami.

Obliczenie: Ilość faktycznie przejechanych t/km:

$2500 \times 4 \times 2 = 16.000$ t/km ilość t/km przejechanych przez 2 samochody na przestrzeni 2.000 km/.

$1.500 \times 2 \times 2 = 6.000$ t/km ilość t/km przejechanych przez 2 samochody na przestrzeni 1500 km.

$1.000 \times 10 \times 1 = 10.000$ t/km ilość t/km przejechanych przez ciągnik na przestrzeni 1.000 km.

$800 \times 8 \times 1 = 6.400$ t/km ilość t/km przejechanych przez ciągnik na przestrzeni 800 km.

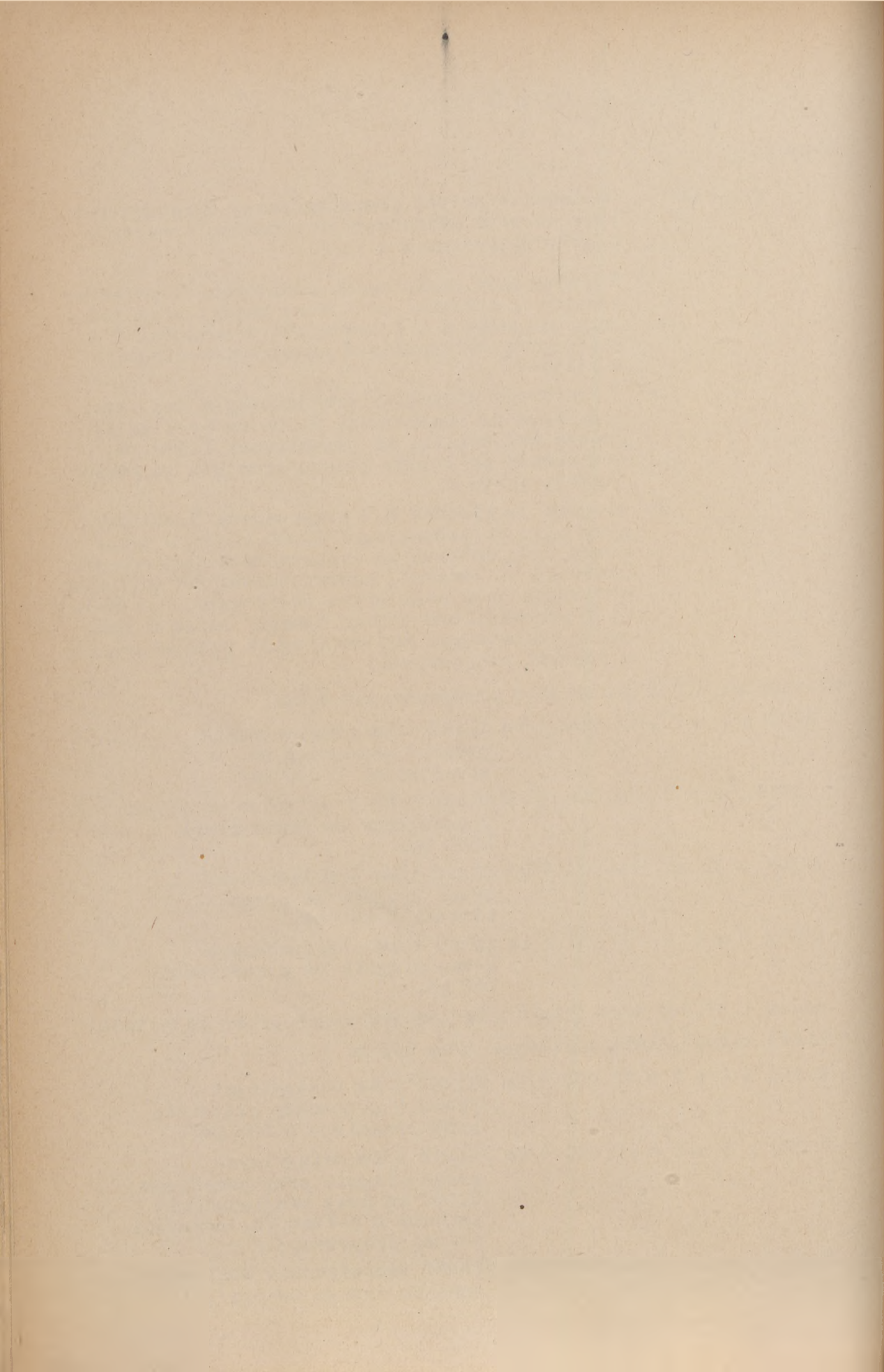
Razem : 38.400 t/km ilość t/km przejechanych przez cały tabor.

Ilość teoretycznie możliwych t/km wynosi :

$4.000 \times 4 \times 2 = 32.000$ t/km /Ilość t/km osiągalnych przez 2 samochody ciężarowe przy przebiegu 4.000 km/.

$2.000 \times 5 \times 1 = 10.000$ t/km /Ilość t/km osiągalnych przez ciągnik przy przebiegu 2.000 km przy uwzględnieniu zgodnie z p-ktem 2b, nośności jednej przyczepy/.

R a z e m : 42.000 t/km /Ilość teoretycznie możliwych ton/km całego taboru/.



Współczynnik wykorzystania nośności taboru oblicza się dzieląc ilość faktycznie przejechanych t/km 38,400 przez teoretycznie możliwe do osiągnięcia /42.000/ $38.400 \div 42.000 = 0,91$.

Zgodnie z tabelą podaną w pkt. 20 miesięczna premia dyspozytorów pobierających wynagrodzenie wg grupy b/ będzie wynosiła 374,85.

Przykład II. Obliczenie premii przysługującej dyspozytorowi przy taborze służącym do przewozu osób, a składającym się z :

- 1 samochodu ciężarowego służącego do przewozu osób oraz 3 samochodów osobowych.

Czas gotowości do eksploatacji trzech pojazdów w ciągu miesiąca o 26 dniach powszednich przedstawia się następująco :

- a/ samochód ciężarowy służący do przewozu osób był gotów do eksploatacji w ciągu 23 dni,
- b/ 4 samochody były gotowe do eksploatacji w ciągu 22 dni.

Obliczenie:

Ilość dni faktycznej gotowości wszystkich pojazdów
 23×1 dni /ilość dni faktycznej gotowości samochodu ciężarowego/.

$22 \times 3 = 66$ dni /ilość dni faktycznej gotowości 3 samochodów osobowych/.

Razem : 89 dni /ilość dni faktycznej gotowości wszystkich pojazdów

Ilość dni gotowości do eksploatacji teoretycznie możliwa do osiągnięcia wynosi 104 dni/ 26 dni powszednich w ciągu m/oa pomnożone przez 4 pojazdy - 104/.

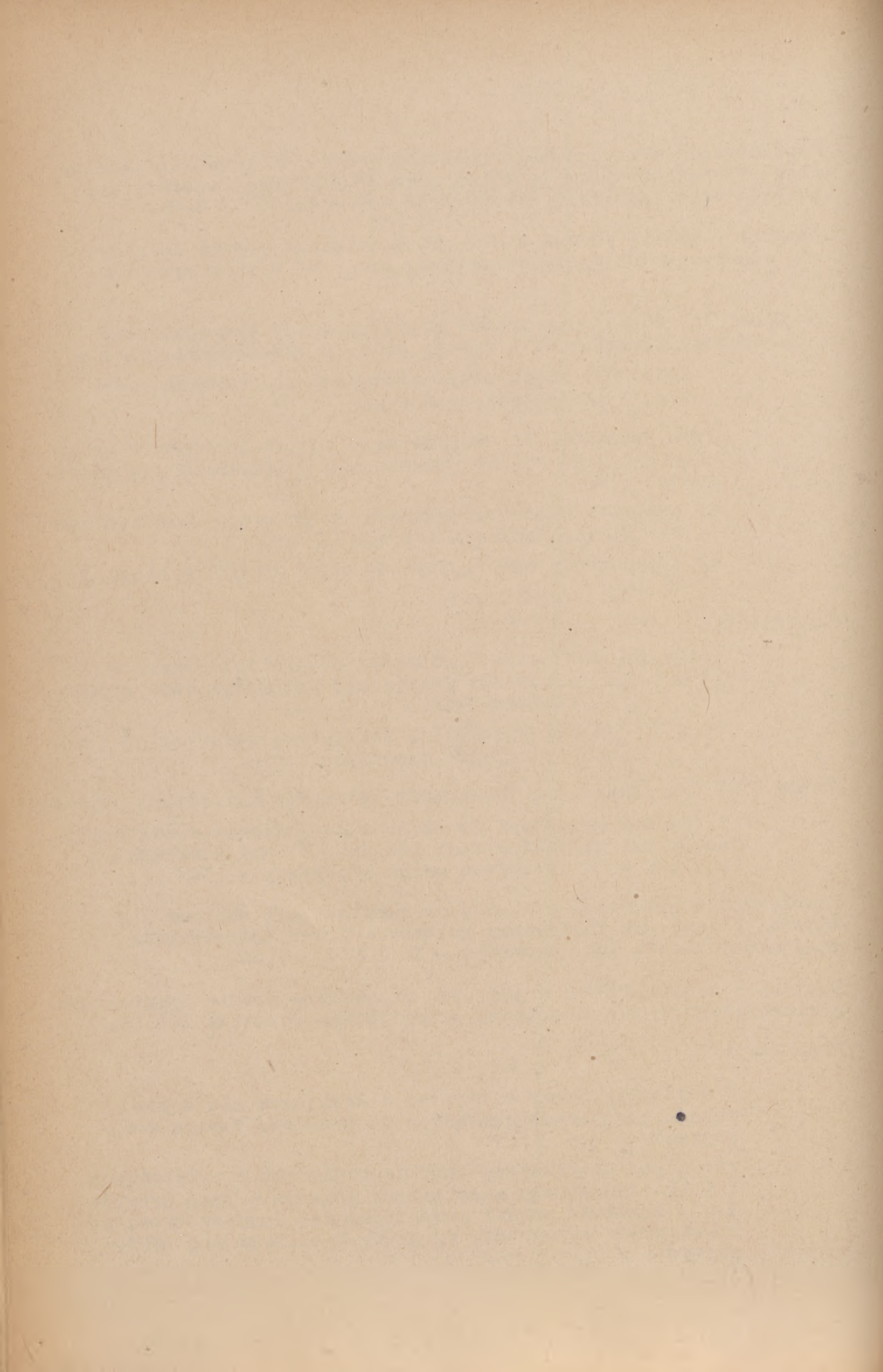
Współczynnik gotowości pojazdów do eksploatacji oblicza się dzieląc liczbę dni faktycznej gotowości przez teoretycznie osiągniętą liczbę dni gotowości - $89 : 104 = 0,86$.

Zgodnie z tabelą podaną w pkt. 3d, miesięczna premia dyspozytora pobierającego wynagrodzenie wg grupy będzie wynosiła 223,65.

Przykład III.

W zakładzie pracy o taborze składającym się z pojazdów służbowych służących do przewozu towaru oraz pojazdów

służących do przewozu osób wymienionych w przykładach I i II o przebiegu miesięcznym podanym w tych przykładach, wysokość premii przysługującej dyspozytorowi pobierającemu wynagrodz. wg grupy b oblicza się następująco :



Po obliczeniu dla taboru służącego do przewozu towaru współczynnika wykorzystania nośności taboru, a w sposób podany w przykładzie I, kwota zł 374,85 odpowiadająca współczynnikowi 0,91 należy pomnożyć przez liczbę pojazdów służących do przewozu towarów

$$374,85 \times 3 = 1124,55$$

Dla taboru służącego do przewozu osób należy obliczyć współczynnik gotowości pojazdu do eksploatacji w sposób podany w przykł. II. a kwotę odpowiadającą temu współczynnikowi /zł 223,65/ należy pomnożyć przez liczbę pojazdów służących do przewozu osób.

$$223,65 \times 4 = 894,60$$

Otrzymane wyniki należy dodać $1124,56 + 894,60 = 2019,15$ i uzyskaną sumę podzielić przez liczbę wszystkich pojazdów /3 pojazdy służące do przewozu towarów + 4 pojazdy służące do przewozu osób - 7/, $2019,15 : 7 = 288,45$. Otrzymany iloraz 288,45 stanowić będzie miesięczną premię dyspozytora pobierającego wynagrodzenie wg grupy b przy taborze składającym się z 2 samochodów ciężarowych, służących do przewozu towarów, jednego ciągnika z 2 przyczepami, 1 samochodu ciężarowego, służącego do przewozu osób oraz 3 samochodów osobowych przy przebiegach podanych w przykładach I i II.

F. Premia przysługująca kierownikom garażów do 10 pojazdów oraz kontrolerem technicznym.

Kierownik garażu do 10 pojazdów oraz kontroler techniczny otrzymują premię miesięczną w wysokości 40 %, wynagrodzenia zasadniczego.

Rozdział XVI.

Zmniejszenie premii przysługujących kierowcom pojazdów miesięcznych, warsztatowcom, pomocnikom i innym pracownikom samochodowym.

1. Pracownik może być w całości lub części pozbawiony premii, wynikającej z niniejszego regulaminu o ile dopuścił się zaniedbań w pracy lub naraził zakład na straty wskutek niedozwolonych manipulacji.
2. Stwierdzenie winy pracownika winno być dokonane w porozumieniu z Radą Zakładową - ewent. z kołem zakładowym.
3. W razie wypadku lub awarii wypłaty ewent. cofnięcia premii wstrzymuje się do oficjalnego orzeczenia winy kierowcy i orzeczenia Sądu lub rzeczoznawcy/.

Rozdział XVII.

Postanowienia końcowe

1. Wszystkie zagadnienia nie omawiane w regulaminie niniejszym regulowane są na podstawie odpowiednich przepisów Układu Zbiorowego Pracy lub innych przepisów, obowiązujących w Zakładzie Pracy.
2. Jakiegokolwiek wypłaty niezgodne z postanowieniami tego regulaminu lub nie oparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach właściwych władz, będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

Wynagrodzenie pracowników montażowych zatrudnionych na wysokościach oraz poza miejscem stałej pracy.

1. Monterzy otrzymują dodatek wysokościowy bez względu na grupę zaszerzegowania w następującej wysokości :

podczas pracy na wysokości od 5 do 10 m	-	zł/godz.	0,16
" " " " " 10 " 20 "	-	"	0,24
" " " wys. powyż. 20 m	-	"	0,32
2. Powyższy dodatek wysokościowy przysługuje również pracownikom zatrudnionym przy innych robotach remontowych i budowlanych na wysokościach, przy stosowaniu podestów promizorycznych, rusztowaniach wiszących, pracach dekarskich i blacharskich bez stropów i rusztowań.
3. Pracownikom zatrudnionym na montażu należą się diety montażowe za czas pobytu poza miejscowością w której znajduje się ich macierzysty zakład pracy. Pracownikom montażowym, nie związanym na stałe z danym zakładem pracy, diety należą się za czas pobytu poza miejscowością w której mają stałe miejsce zamieszkania. Na diety montażowe składa się strawnie, zwrot kosztów przejazdu, oraz zwrot kosztów noclegu.
4. A. Pracownicy montażowi otrzymują strawnie za każdą dobę trwania podróży na miejscu montażu zł 13,50.
B. Pracownicy montażowi zatrudnieni w Warszawie i na obszarze morskim otrzymują strawnie o 1,50 zł wyższe.
5. A. Podstawę do obliczania strawnego w przypadkach, gdy pracownik dojeżdża codziennie do miejsca montażu - jest ilość kilometrów, w której pracownik musi przebyć od miejscowości w której znajduje się jego macierzysty zakład pracy /stałe miejsce zamieszkania /do miejsca montażu/.

Wysokość strawnego określa w tym wypadku poniższe zestawienie :

do 6 km	zł	3,00
- 6 - 10km "	"	4,50
pow. 10 km	"	6,75

Strawnie powyższe otrzymuje pracownik, jeśli czas pracy i podróży wynosi co najmniej 8 godzin. Jeżeli czas pracy i podróży przekroczy 12 godz. pracownik otrzymuje strawnie w wysokości o 100 % wyższe, a w tych wypadkach pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

- B. Podstawą do obliczenia strawnego w wypadkach, gdy pracownik jest zmuszony do zamieszkania na miejscu montażu jest okres czasu liczony od chwili wyjazdu z miejscowości w której znajduje się jego macierzysty zakład pracy /stałe miejsce zamieszkania/ do chwili powrotu do tej miejscowości.

Za okres ten trwający dłużej niż jedną dobę pracownik otrzymuje:

- I. Za ostatnią - rozpoczętą dobę do 8 godz. 50 % stawnego określonego w punkcie 3.
- II. Za ostatnią rozpoczętą dobę przekraczającą 8 godzin pełne stawne określone w pkt. 3.
6. Pracownikowi odbywającemu podróż służbową w związku z montażem przysługuje prawo do zwrotu faktycznie poniesionych kosztów podróży.
7. Pracownik ma obowiązek wyzykania we wszystkich możliwości dla korzystania z najtańszych środków lokomocji w podróży na miejsce montażu lub innych miejscowościach koniecznych dla prowadzenia pracy montażowej.
Dla uzyskania zwrotu poniesionych kosztów pracownik winien przedłożyć szczegółowe zestawienie wydatków.

Pracownicy korzystający z ulg w przejazdach państwowych lub zarządzeniemi przez państwo środkami lokomocji otrzymują tylko zwrot ceny ulgowej. Pracownik winien korzystać z przydzielonych mu noclegów służbowych.

W innych wypadkach pracownikowi przysługuje prawo zwrotu kosztów poniesionych za nocleg według przedstawionych rachunków w razie nieprzedłożenia ich do zwrotu za 3,- za każdą spędzoną noc w miejscowości będącej celem podróży lub pracy, ze przedłożeniem zaświadczenia, że nie korzysta z noclegów służbowych. Z braku takiego zaświadczenia, ani rachunek za hotel, ani ryczałt nie będą uznane. Zwrotu kosztów noclegu za nocie spędzone w czasie jazdy, podróżujący nie otrzymuje.

8. Czas pobytu i pracy pracowników na montażu potwierdza zleceniodawca.
9. Za pracę w okresie znajdowania się w delegacji do prac montażowych pracownik otrzymuje pełne wynagrodzenie na podstawie wykazów zatwierdzonych przez zleceniodawcę.

Jeśli na prośbę zleceniodawcy umotywowanej koniecznością terminowego przeprowadzenia, montaż musi być prowadzony w godzinach nadliczbowych lub w niedziele i święta - pracownicy montażowi otrzymują odpowiednie dodatki za te prace zgodnie z umową zbiorową. Wynagrodzenia za pracę w godz. nadliczbowych w dniu powrotu nie otrzymują jednak pracownicy montażowi dojeżdżający szednie z miejsca pracy stałej /miejsca zamieszkania/.
Jeśli powyższe prace wykonane w niedziele i święta poza siedzibą Zakładu musi nadzorować lub wykonywać pracownik umysłowy na miejscu montażu, to należy mu się wówczas płaca za rzeczywiste godziny przepracowane przezeń na miejscu montażu.

Czas pracy i wynagrodzenie pracowników
fizycznych zatrudnionych w strażach po-
żarnych.

Czas pracy pracowników straży pożarnej ustala się w sposób
następujący :

I. W strażach pożarowych :

- a/ 12 godz. i pozostawanie na miejscu służby do dyspozycji kierownictwa straży i 24 wolne.
- b/ 12 godz. pozostawanie na miejscu służby do dyspozycji kierownictwa straży i 12 godzin wolnych.
- c/ 24 godz. pozostawanie na miejscu służby do dyspozycji kierownictwa straży i 24 godzin wolne.

W przypadku zastosowania sposobu b/ pracownik winien mieć zapewniony 1 dzień/ pełne 24 godzin w tygodniu wolne od obowiązku pozostawania na miejscu służby w dyspozycji kierownictwa straży.

Przesuwanie zmian winno nastąpić nierzadziej jak co 14 dni.

W przypadku stosowania sposobu c/ pracownik winien mieć zapewnione dodatkowo do normalnie przypadających 24 godzin wolnych jeszcze dalsze 12 godzin w tygodniu wolnych od obowiązku pozostawania w dyspozycji kierownictwa straży oraz tak uregulowany czas służby, aby podczas jej trwania pracownik miał zapewnioną możliwość 8 godzinowego wypoczynku w miejscu dyżuru.

Wypoczynek ten może ulec przerwaniu wyłącznie w przypadku alarmu.

System 24 godzin pozostawania na miejscu służby w dyspozycji kierownictwa straży i 24 godzin wolnych może być stosowany jedynie ze zgodą zainteresowanych pracowników.

W przypadku stosowania sposobu a/ wolny dzień w tygodniu nie przysuguje.

T a b e l a p ł a c

pracowników fizycznych zatrudnionych w strażach
pożarowych.

Funkcja	12 godzin pracy 24 godz. odpoczynku			12 godzin pracy 12 godz. odpoczynku lub 24-24		
	upos. zasadn.	dotat. morski	dotat. stoż.	upos. zasadn.	dotat. morski	dotat. stoż.
1. Strażak p-pożar w 1 roku	349,70	15,90	9,90	430,10	24,20	14,90
2. Strażak p-pożar po 1 r. praktyki	390,60	22,80	13,70	477,30	34,10	20,60
3. Kaprak straży p-pożar.	425,30	24,80	16,70	524,60	39,80	25,10
4. Plutonowy straży p-pożarowej.	472,50	30,30	19,70	581,30	45,50	29,60
5. Sierżant straży p-pożarowej.	519,80	37,80	22,80	638,-	56,70	34,10

W przypadku konieczności pracy poza normalną kolejną służbową wynikającą z ustalonego rozkładu dyżurów, przysługuje pracownikowi wynagrodzenie za godz. nadliczbowe obliczone wg ogólnie obowiązujących zasad.

Stawkę godzinową w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie 12 godz. służby i 12 godz. odpoczynku /względnie 24-24/ otrzymuje się z podzielenia sumy miesięcznego ryczałtu przez 300, a w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie 12 godzin służby i 24 godz. odpoczynku, z podzielenia sumy miesięcznego ryczałtu przez 240.-

Członkowie ochotniczych straży pożarnych czas ćwiczeń włączając do akcji pożarowych winni być wynagradzani stawkami godzinowymi, których wysokość uzależniona jest od posiadanego stopnia służbowego w hierarchii służbowej straży pożarnej bez brania pod uwagę stanowiska pracy zajmowanego w zakładzie.

Godzinową stawkę wynagrodzenia należy obliczyć przez podzielenie przywiązanego do odpowiedniego stopnia służbowego ryczałtu za 8 godz. dzień pracy wypłaconego w czasie stałego pełnienia służby w straży pożarnej przez ogólną ilość godzin pracy miesięcznie t. sn. przez 240 godzin.

Przykład : Pracownik fizyczny mający w ochotniczej straży pożarowej funkcję strażaka p-pożarowego po 1 roku praktyki w myśl niniejszego załącznika otrzymuje ryczałt za 24 godz. pracy w wysokości 390,60 zł czyli za 1 godzinę pracy otrzymuje :

$$390,60 \text{ zł} : 240 \text{ godz.} = 1,63 \text{ zł/godz.}$$

W wypadku kontynuowania ćwiczeń w godzinach nadliczbowych poza normalnymi godzinami pracy za 2 pierwsze godziny otrzymuje $1,63 \times 50\% = 2,45 \text{ zł}$ za dalsze godziny $1,63 \times 100\% = \text{po } 3,26 \text{ zł}$.

Jeżeli ćwiczenia odbywają się po normalnej pracy, członkowie ochotniczych straży pożarnych mają prawo do otrzymania oprecentowanych stawek godzinowych wyliczonych na podanych wyżej zasadach.

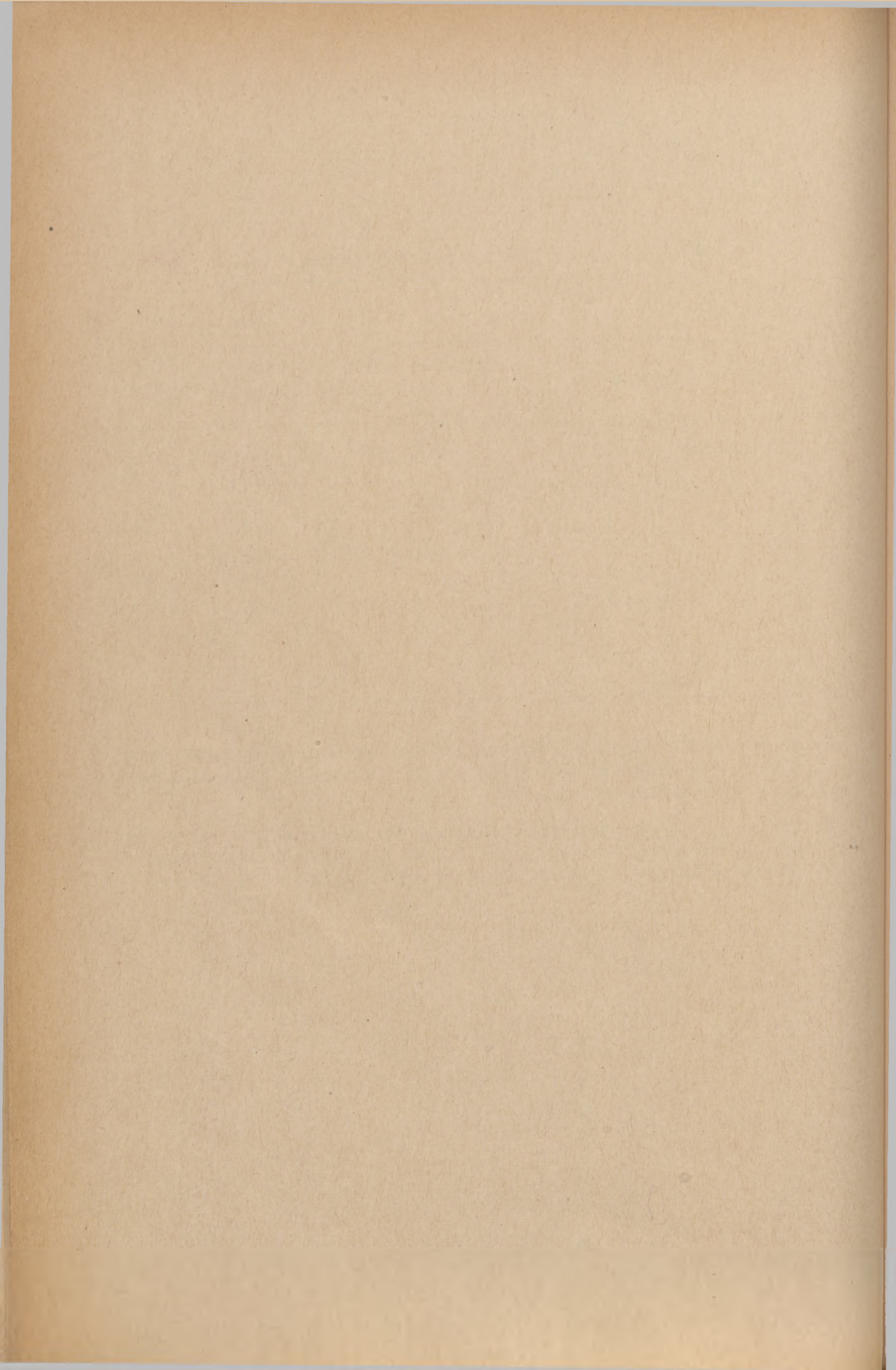
Na dwie pierwsze godziny ćwiczeń członkowie ochotniczych straży pożarnych mają prawo do 50 % dodatku do wynagrodzenia godzinowego dalsze natomiast godziny ćwiczeń do 100 % dodatku do stawki godzinowej.

Wynagrodzenia dla kierowników świetlic.

Lp.	Stanowisko	Liczba pracown. zakładu pracy	Płaca zasadn.	Dodatek funkc.
1.	Kierownik świetlicy	200-300	360,- 410,-	-
2.	"	300-400	410,- 472,50	- 63,00
3.	"	400-500	472,50 535,50	63,00 63,00
4.	" ponad	500	535,50	63,00

2. W zakładach pracy w których liczba pracowników przekracza 2.000,- kierownik świetlicy winien otrzymać dodatek specjalny w wysokości zł 157,50.
3. Kierownikom świetlic przysługują wszelkie świadczenia zagwarantowane układami bądź innymi przepisami zbiorowymi pracy obowiązującymi w danym zakładzie lub instytucji.-

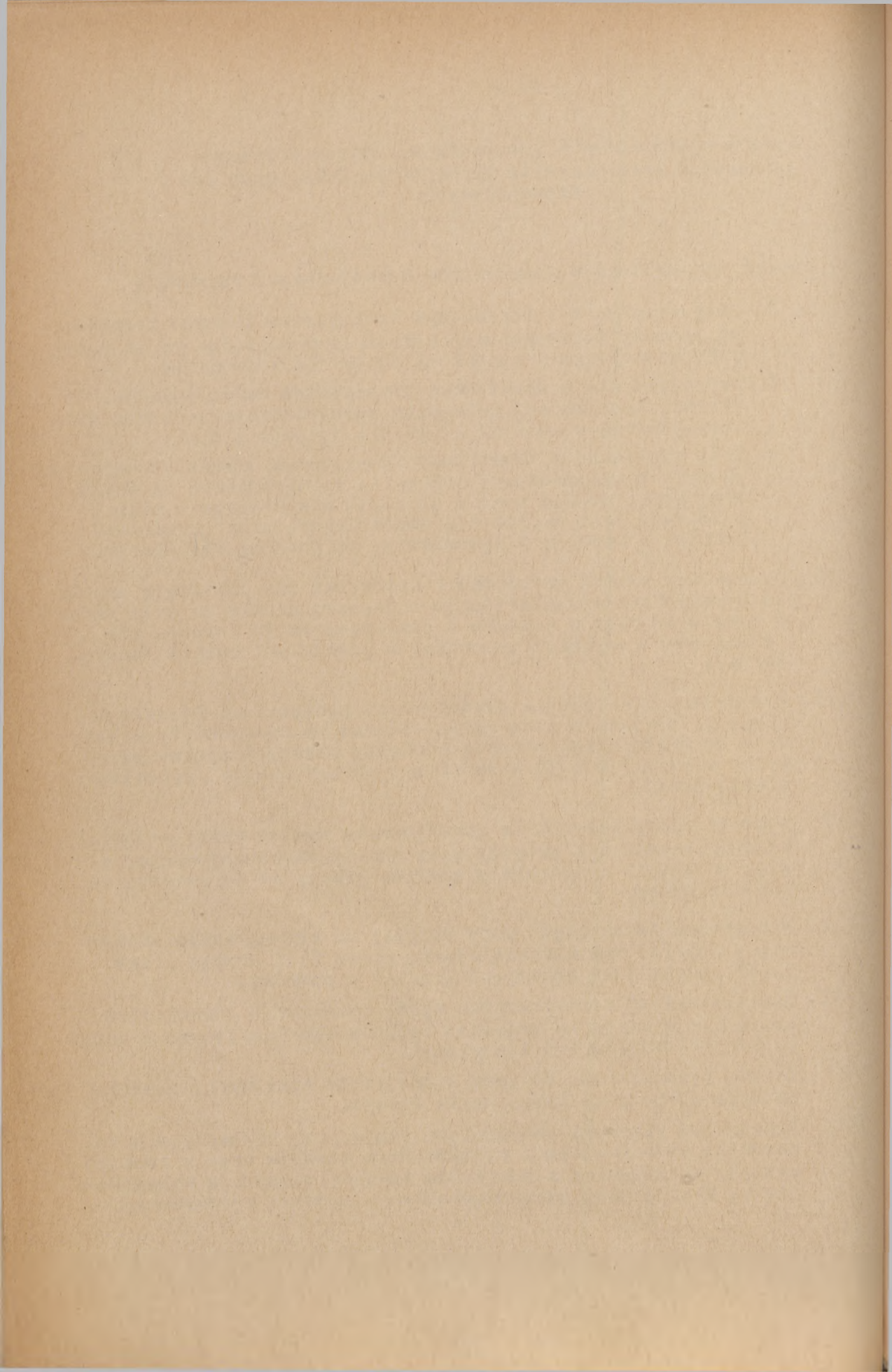
1/0



System wynagradzania pracowników, którym dorywczo powierzono kontrolowanie transportów kolejowych lub samochodowych.

Stawki wynagrodzenia pracowników konwojujących wynoszą :

- I. 1. Przy wysyłaniu z określonym transportem jednego konwojenta /konwój jednoosobowy/ całkowite wynagrodzenie za każdą dobę konwojowania wynosi zł 40,95 dla konwojenta.
 2. Przy wysyłaniu z określonym transportem dwóch konwojentów /konwój dwuosobowy/ całkowite wynagrodzenie za każdą dobę konwojowania wynosi zł 27,40 dla każdego z nich.
 3. Przy wysyłaniu z określonym transportem trzech konwojentów /konwój trzechosobowy/ całkowite wynagrodzenie za każdą dobę konwojowania wynosi zł 18,30 dla każdego z nich ; w kwotach tych mieści się zasadnicza stawka godzinowa dodatki : lokalny i wyrównawczy za godziny nadliczbowe.
- II. Pracownicy płatni godzinowo i dniówkowo nie pobierają zwykłego wynagrodzenia wynikającego z zaszeregowania za cały okres w czasie którego w związku z powierzeniem im konwoju nie pełnią swych zwykłych czynności w przedsiębiorstwie /instytucji/.
 - III. Pracownicy w esiecznie płatni wzgl. pobierający ryczałt miesięczny /otrzymują jako wynagrodzenie za czas zużyty w konwoju za każdą dobę, różnicę pomiędzy stawkami wymienionymi wyżej w pkt. I o $1/30$ całkowitego wynagrodzenia /ryczałtu/ miesięcznego.
 - IV. Wypłata wynagrodzenia za konwojowanie według wyżej podanych stawek przysługują za cały czas zużyty za konwojowanie, a więc od chwili wysyłania z zakładu pracy, aż do powrotu do zakładu pracy.
 - V. Wynagrodzenie za część doby zużytej na konwojowanie oblicza się - dzieląc odpowiednią stawkę przez 24 i mnożąc przez ilość godzin jaką konwojent przebył w podróży.
 - VI. Niezależnie od wynagrodzenia wyżej ustalonego konwojentom przysługują diety na zasadach ogólnie obowiązujących w danym przedsiębiorstwie lub instytucji.
 - VII. Zasady powyższe nie dotyczą konwojentów etatowych, zatrudnionych stale przy transporcie towarów.
 - VIII. Pracownicy fizyczni zatrudnieni stale przy transportach towarowych załadunkiem i wyładunkiem towarów wraz z konwojowaniem, odbieraniem i zdawaniem towarów otrzymują wynagrodzenie wg kat. 5 tab. zaszeregowania + dodatek wyrównawczy.-



Wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w stożówkach

W zależności od wielkości stożówek pracownikom przysługuje następujące wynagrodzenie miesięczne :

1/ Kierownik stożówki /gospodyni/	- 315 do 441,-	zł
2/ Magazynier	- 315 do 378,-	zł
3/ Młodszy magazynier	- 299,30 do 330,80	zł
4/ Kuchara	- 299,30 do 441,-	zł
5/ Młodszy kuchara	- 267,80 do 299,30	zł
6/ Kelnerka	- 267,80 do 299,30	zł
7/ Pomoc kuchenna	-	267,80 zł.

W stawkach mieści się również wynagrodzenie za ewentualne przepracowane godziny nadliczbowe.

Ponadto zgodnie z obowiązującymi przepisami na terenie miasta stołecznego Warszawy przysługuje dodatek stołeczny w wysokości zł 12,60 miesięcznie oraz na terenie wybrzeża dodatek moraki w wysokości zł 25,20 miesięcznie.

Poza tym personelowi stożówek przysługuje bezpłatnie jednorazowo pożyczek saszniczy tej samej jakości jak otrzymują stożownicy oraz wszystkie świadczenia zagwarantowane układami zbiorowymi pracy, obowiązującymi w danym /zakładzie/ przedsiębiorstwie.-

Personel stożówek do czasu przejęcia stożówek przez Centralę Spółdzielni Spożyców pozostaje na etacie zakładu pracy przy czym opłacany jest z funduszu akcji socjalnej.

Wynagrodzenie pracowników zwalnianych i delegowanych
do prac społecznych

Członkom Rad Zakładowych, zwolnionych stosownie do przepisów dekretu z dnia 6.II.1945 r. O Radach Zakładowych /z późniejszymi zmianami/ do pełnienia czynności zawodowych przysługuje przez czas pełnienia obowiązków członka Rady Zakładowej ryczałtowe miesięczne wynagrodzenie w następującej wysokości :

Ilość osób zatrudnionych w zakładzie	Zwolnienie do pracy członków Rady Zakładowej	Miesięcznie zł
250-500	Przewodniczący	567,- 630,-
501-1000	Przewodniczący członek zarządu /prezydium/	693,- 787,50
		567,- 630,-
1001-3000	Przewodniczący i członek zarządu /prezydium/.	787,50 945,-
	sekretarz	598,50 724,50
		630,- 787,50
ponad 3000	jak wyżej i dodatkowo na każde 1500 osób 1 członek zarządu /prezydium/	630,- 787,50

§ 2.

Na obszarze miasta Warszawy ryczałtowe wynagrodzenie, określone - § 1 ulega zwiększeniu o zł. 23,70.-

Na obszarze na którym przysługuje dodatek morski ryczałtowe wynagrodzenie określone w § 1 ulega zwiększeniu o zł 47,30.

§ 3.

Określone w §§ 1 i 2 ryczałtowe wynagrodzenie obejmuje całość wynagrodzenia łącznie z wszelkimi dodatkami nie wyłączając ryczałtowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

§ 4.

Szczegółowe ustalenie wynagrodzeń ryczałtowych w ramach określonych w § 1 dokona nadrzędna władza przemysłowa /Centralny Zarząd/ w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

§ 5.

W zakładach pracy zatrudniających ponad 250 osób, przewodniczącemu bądź sekretarzowi Rady Zakładowej zwalnianym do pracy społecznej przysługuje za czas zwolnienia wynagrodzenie wyliczone wg zasad określonych w § 6.

§ 6.

Pracownicy zwolnienie bądź delegowani do prac społecznych na czas określony lub też zwolnieni na pewną ilość godzin pracy w tygodniu otrzymują za czas zwolnienia pełne wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę łącznie z przeciętną premią lub przeciętnym wynagrodzeniem skordowym uzyskanym w danym okresie czasu przez pracowników o tych samych kwalifikacjach i grupie płacy.

§ 7.

Wynagrodzenie o którym mowa w § 5 i 6 należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie obowiązków społecznych do których został zwolniony nie pobiera żadnego wynagrodzenia, lub wynagrodzenie niższe niż jego przeciętne wynagrodzenie za pełnienie czynności zawodowych.

W ostatnim wypadku przysługuje pracownikowi jedynie różnica między wynagrodzeniem określonym w paragrafach poprzedzających, a wynagrodzeniem za pełnienie obowiązków społecznych:

a/ niezależnie od wynagrodzenia ustalonego w § 1 radcom zakładowym przysługują deputaty węglowe i ewentualnie branzowe przewidziane obowiązującymi Układem Zbiorowym Pracy.

Dodatkowe wynagrodzenie fachowców
szkoleńców uczeniów lub pracowników
niekwalifikowanych

Pracownicy fachowcy w czasie szkolenia pracowników o niższych kwalifikacjach lub niewykwalifikowanych otrzymują dodatkowo za świadczenie w następujących wysokościach:

- a/ za jednego ucznia - 10 % stawki zaszeregowania osoby szkolącej.
- b/ za dwóch uczniów - 15 % stawki zaszeregowania osoby szkolącej.
- c/ za trzech uczniów - 20 % stawki zaszeregowania osoby szkolącej.
- d/ za czterech i pięciu uczniów - 25 % stawki zaszeregowania osoby szkolącej.

Ścieżka okresowe szkolenia trwa co najmniej trzy miesiące i nie więcej jak sześć miesięcy, po upływie wyznaczonym przez kierownika okresu szkolenia musi nastąpić egzamin kontrolny dla pracowników przeszkolonych przeprowadzony komisyjnie przez przedstawicieli Dyrekcji Zakładu i Rady Zakładowej.

W zależności od wyniku egzaminu i potrzeb ewentualnego dalszego doszkolenia może nastąpić przedłużenie okresu szkoleniowego do najwyżej jeszcze dalszych 6 miesięcy, który to okres może być zakończony egzaminem sprawdzającym. O konieczności przedłużenia okresu szkoleniowego po pierwszym okresie szkoleniowym, decyduje Dyrekcja Zakładu.

Pozostały dodatek szkoleniowy wypłaca się tylko w połowie w ciągu trwania szkolenia wraz z normalnymi zarobkami. Pozostała część wypłaca się w całości po komisyjnym złożeniu przez ucznia egzaminu sprawdzającego.

Skala płać

pracowników umieszczonych zatrudnionych w Centralnym Zarządzie
Kopalnictwa Rudy Żelaznej, oraz w Przedsiębiorstwach podległych
Centralnemu Zarządowi, ze wyjątkiem pracowników zatrudnionych
w Biurze Projektów, oraz katedrach finansowo-księgowych i Inspek-
toratu Kontroli.

Kategoria płać	Stawki w miesiącu zł :		
	Płać podstawowa :	Dodatek funkcyjny	Razem
I	882,00	189,00	1.071,00
II	787,50	126,00	913,50
III	724,50	94,50	819,00
IV	661,50	94,50	756,00
V	598,50	94,50	693,00
VI	535,50	63,00	598,50
VII	472,50	63,00	535,50
VIII	409,50		409,50
IX	362,30		362,30
X	315,00		315,00
XI	289,80		289,80
XII	267,80		267,80

Dodatek funkcyjny otrzymują pracownicy zaszeregowani do kat.
I, II i III, oraz ci spośród pracowników zaszeregowanych do
kategorii IV, V, VI i VII, którzy stale sprawują funkcję kiero-
wania wyrażnie określony w schemacie organizacyjnym bezpośrednio
pracowników /Działu, Sekcji, Grupy i samodzielnego referatu/.

Dodatek funkcyjny przyznaje indywidualnie Naczelny Dyrektor
Centralnego Zarządu, względnie Dyrektor Przedsiębiorstwa. -

Tabela uwzględniająca pracowników umysłowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwach Produkcyjnych /Sabinów, Poraj, Wierzbica, Stąporków, Staszów, Rudy Darnicowskie/.

Lp.	Stanowisko	Liczba
1.	Dyrektor Przedś. Rud Darnicowskich	1 - 2
	2-cy dyr. ds. spraw adm.-handl.	
	Kierownik Działu planowania	
	kadry	
	zatrudnienia i płacy	
	zapobiegania	2 - 4
	inwestycyjnego	
	Kier. sekcji: techn. produkc.	
	Kier. centralnego laboratorium	
	Kier. Referatów Centralnych	
	Kier. Ds. adm. gospod.	
	Kadry przem.	
	Kier. sekcji: planowania	
	personalnej	
	zatrudnienia i płacy	
	Kier. Sekcji i Działu inwent.	
	Kier. sekcji referatu - ziemniczego	
	geologicznego	
	zostawnictwa górniczego	3 - 5
	St. ekonomista w ds. planowania	
	Inspektor ds. techn.	
	Kier. laborat. kontrolnego	
	pieców prężalnych i płaszk	
	warstwotów i siłowni	
	St. asystent z-ca kier. labor. centralnego	
	dz. technika narzeczania	
	Inspektor produkcji w ds. planowania	
	Kier. Sekcji w Ds.: zatrudnienia i płacy	
	zapobiegania	
	Kier. sekcji referatu - personalnego	
	ochrony przemysłu	
	administr.-gospod.	
	admin. gospod. kopalni	
	Inspektor zapobiegania	
	St. technik - st. inspektor - kier. grupy w ds. ds. produkcyj	4 - 6
	gł. mechanika	
	techn. górniczego	
	inwestycyjnego	
	Kierownik magazynu centralnego.	

Lp.	Stanowisko	Kategoria pracy
1.	St. planista - st. referent - kier. grupy w dziale planowania kadr zatrudn. i płacy zaopatrzenia	
	Kier. sekcji Sekcji transport. spedycyj.	
	Asystent laboratorium centralnego	
4.	Kierownik sekcji społecznej	
	St. technik	4 - 6
	Kier. oddz. powierzenia	
	St. konstruktor	
	st. referent Zb. tu w Dz. transp. - spedyc.	
	St. referent Organizac. w Dz. planowania	
	Kier. eksploatacji w Oddz. produkcyjnych	
	Kierownicy grup w Oddz. porządkowo-rejestrow.	
	Kier. Sekcji w Biurze adm. - gospod.	
	St. planista - st. referent - Kier. grupy w dziale: transportowo-spedycyjnym adm. gospod. społecznym	
	st. referent: planowania zatrudniania i płacy współzawodnictwa, inwestycji techniczny prawy	
5.	st. planista: planowania zatrudn. i płacy zaopatrzenia dz. technicznych	5 - 7
	Konstruktor i technik	
	Kier. sekret. głównego	
	Sztygar oddz.: przewoźni powierzenia płaskowani przebiegów, sortowni i pługów.	
	st. referent: kadr zaopatrzenia transportu adm. n. gospod. nieruchomości społeczny sprawozdawczy	
	Referent: techniczny zatrudn. i płacy i współzawodnictwa inwestycyjny bezpieczeństwo pracy	
6.	planista - planowania zatrudn. i płacy zaopatrzenia dz. technicznych	6 - 8

Lp.	Stanowisko	Kategoria
6.	Kier. tartaku Kier. magnetyz. kopalni Mistrz: stolarni, murarski, ciesielski, elektryk, wzrostkowy. Dorobca: powierzeniowy piłocznik przetalanych i pluski maszynowy konserwowanie, remontów kolejek Sztymar zmianowy: powierzeniowy prace powierzeniowego pródników, sortowni i pluski.	6 - 8
7.	Kier. biurowo-kopisowni Sekretarka dyrektora Sekretarka kopalni Kierownik straży pożarnej referent sztybu chronobratysta laborant z praktyką powyżej 10 lat kierownik noclegowni referent: sprawozdawczy statystyczny kierownik ochrony przemysłu zasp. i utrzymania transp. i podwyższ. adm. n. gospod. sojalny ub. i ubezpieczeniowy Korektorka maszynopisowni magazyniar wagowy	7 - 9
8.	Referent: magazynowy stenotypistka registrator ekspedytor kierownik z długoletnią praktyką laborant maszynistki wykwalifikowane	8 - 10
9.	referent pomocniczy pomoc magazynowa telefonistki maszynistki początkujące	9 - 11

Tablica załączników

Pracowników umyślnych zatrudnionych w Centralnym Zarządzie
Lokalnictwa Państwa Polskiego

Lp.	Nazwa	Kat. Prac.
1.	Dyrektorzy Wydziału Państwowego Wydział Państwowy: planowanie iad zatrudnienia i pracy technicznego górniczego gł. mechanika plan. inwestycji wykonawstwa inwestycji <u>zatrudnienia zespołowego</u> gł. inżynierski gł. geologiczny	1-3
	Kierownicy Wydziałów: nadzór nadm. tr. gospod. ogólnego zatrudnienia transportu	
	Inżynierowie - kierownicy grup	
	Kierownicy Wydziałów w Oddziałach: planowanie iad zatrudnienia i pracy technicznego górniczego gł. mechanika plan. inwest. wykon. inwest.	2-4
	Inspektor energetyki Dz. Gł. Mechanika	
	Inspektorzy w Oddziałach Technicznych: wykonawstwa inwestycji gł. geologiczny gł. inżynierski	
	Gł. Kolaudant w Dz. Wyk. Inwest.	
	Kier. Imp. Centr. Przemysłu	
	Inżynier Oddziału * Dz. Inwestyc.	
	Inspektor bezpieczeństwa pracy	

Stenogram

20
1957

Kierownik koordynacji planowania w Ds. Planowania
Kier. Planów wieloletnich w Ds. Planowania
Koordynat. przygotowania wykonawstwa w Ds. Wyk. Inwest.

3 - 3

Radca prawny
Kier. sprawozdawczej Sekcji w Ds. Wyk. Inwest.

Inspektor Ds. organizacj.
Sz. technik. nadzoru nad pracą
analizy w Ds. plan. inwestycji
Sz. inspekt. Ds. Wyk. Inwest.

3 - 3

Sz. ekonomista w Ds. Planowania
Sz. planista w Ds. plan. inwestycji
Inspektor realizacji analizy inwestycyjnych

Kier. Sekcji w Dziale Szkolenia zawodowego
nadzoru nad pracą
administr. gospod.

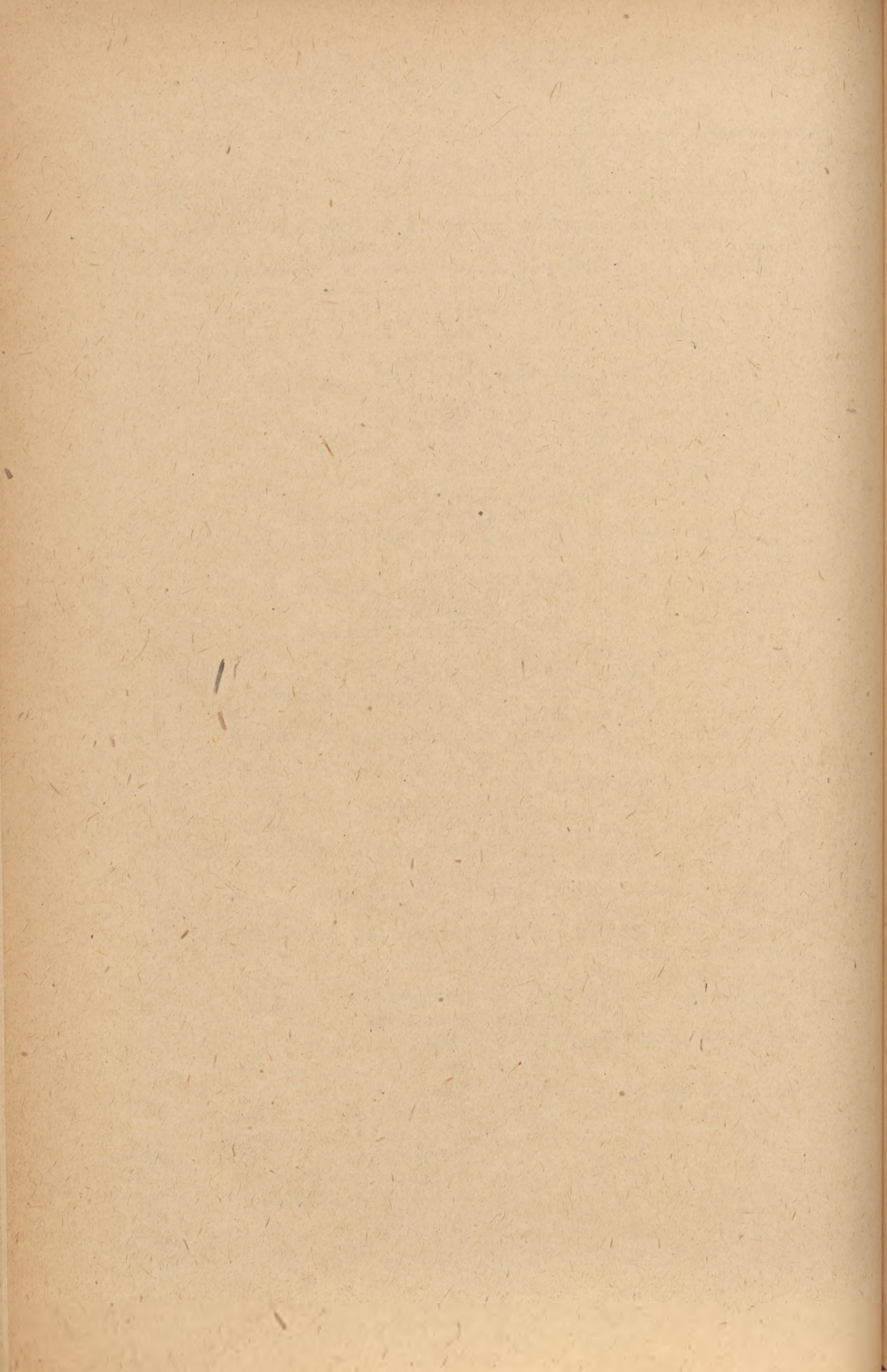
Inspektorzy personalni
nadzoru nad pracą
Kierownik Inspektoratu Ds. Prace Społecznej
Sz. technicy w Ds. technicznych
Sz. planista w Dziale i nadzoru nad pracą
wopracznia

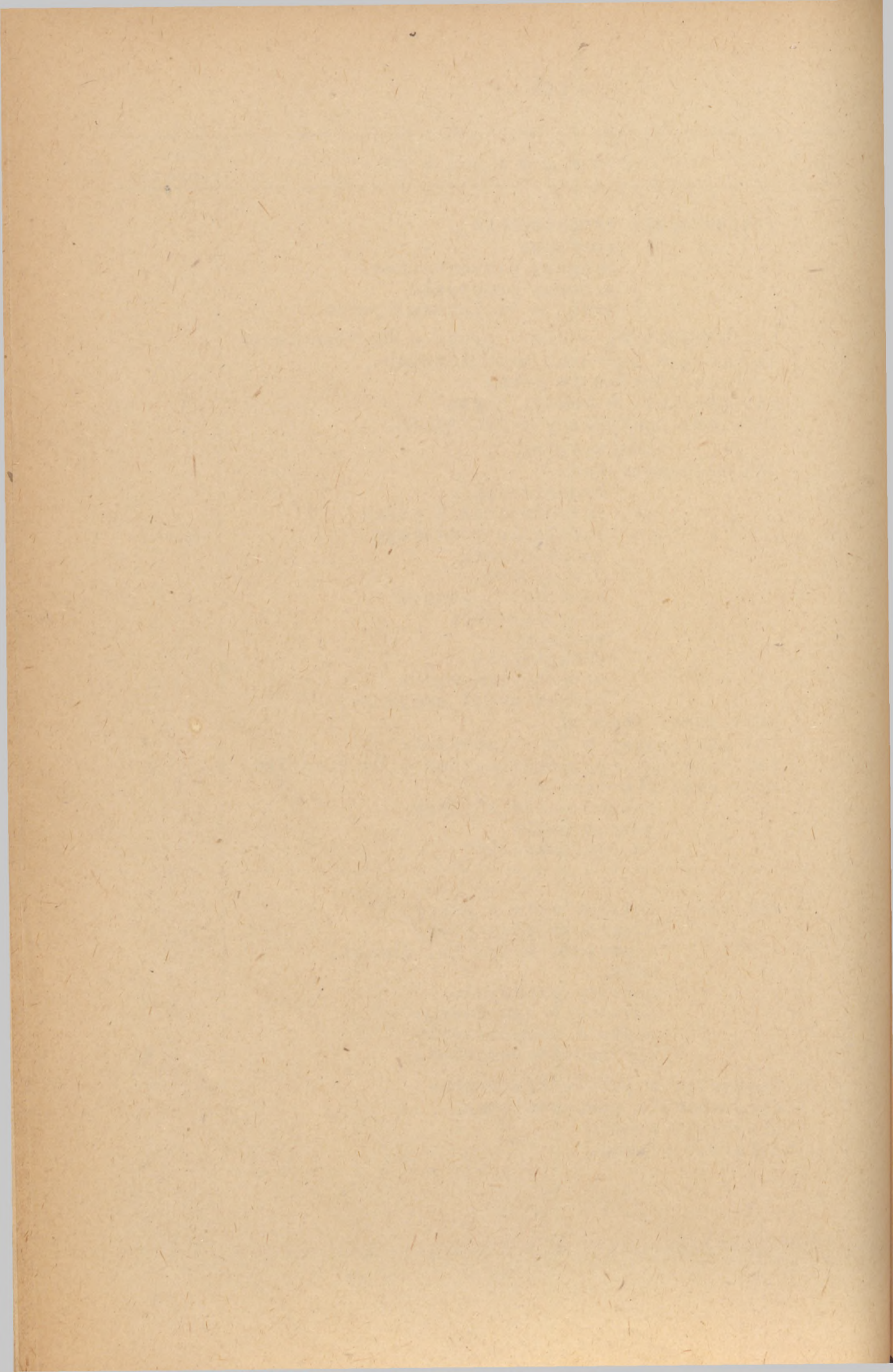
Sz. technik nadzoru nad pracą
Technik dokumentacji w Ds. Górnictwa
Kierownik w Ds. Wyk. Inwestycji
Sz. technik dokumentacji technicznej w Ds. Wyk. Inwest.
Kierownik wykon. inwestycji
Technik harmonogramów działu Wyk. Inwest.
Sz. referent techn. Ds. techn.
Sz. referent prawny / z wykształceniem prawniczym /
Nadzorca Działu Szkolenia zawodowego
ekonomista
Sz. referent i wykonawstwo inwestycji
planowania inwestycji
Kierownik Sekretariatu Głównego

3 - 3

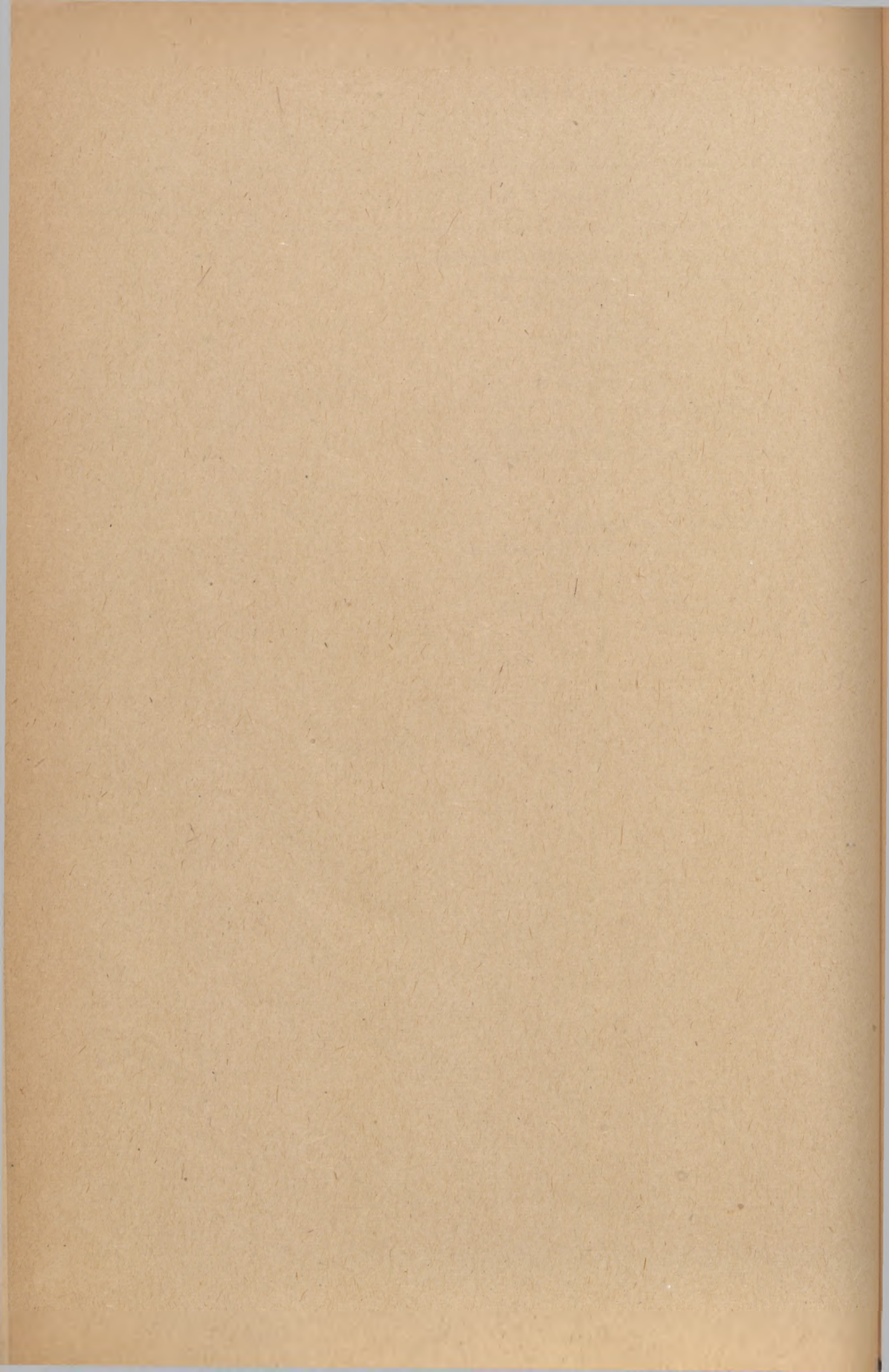
Kierownik grupy w Dziale Kadr
nadzoru nad pracą
szkolenia zawodowego
zopatrzenia
transp. spedyc.
administr. gospod.
socjalna

5 - 7





Lp.	Stanowisko	Kategoria zasobny
8.	Sekretarka Dyrektora i zastępców Korektorka maszynopisów Referent : admin.-gospod. socialny magazyński intendent archiwista	7 - 9
	stenotypistka korektora i duża praktyką referent wpływów i ekspedycji	
9.	Korektorka praktykant Maszynistka wykwalifikowana	8 - 10
10.	Maszynistka prowadząca Telefonistka	9 - 11./



Regulamin

premiowania pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcyjnych podległych Centralnemu Zarządowi Kopalnictwa Rudy Żelaznej.

§ 1.

Do otrzymania premii według postanowień niniejszego regulaminu są uprawnieni tylko ci pracownicy przedsiębiorstw, którzy pełnią funkcję, wymienioną w wykazie na załączniku Nr 29 do tego regulaminu.

§ 2.

Miesięczne premia pracowników umysłowych obliczone jest w procentach od podstawowej płacy według siatki płac, bez dodatku funkcyjnego.

Premia ta składa się z części A - za wartościowe i sortymentowe wykonanie miesięcznego planu produkcji, z części B - za utrzymanie względnie poprawienie zaplanowanych wskaźników wydajności pracy.

§ 3.

Część A - premia uzależniona jest od miesięcznego procentowego wykonania wartościowego planu produkcji twardowej, wyrażonego w stałych cenach z 1937 r. i opartego na rocznym planie produkcji, zatwierdzonym przez Departament Planowania Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego.

- 1/ Do obliczenia procentu wykonania planu produkcji przyjmuje się wartość wykonanej produkcji, pomniejszonej o:
 - a/ trzykrotną wartość wytworów reklamowanych co do jakości,
 - b/ jednokrotną wartość niewykonanych w stosunku do planów sortymentów w przypadku, gdy niewykonanie to nie przekracza 10 % planu, oraz dwukrotną wartość, o ile niewykonanie planu asortymentów przekracza 10 % planu.
- 2/ Centralny Zarząd Kopalnictwa Rudy Żelaznej może w porozumieniu z M.P.C. wyjątkowo wyłączyć na stałe lub na pewien okres niektóre te asortymenty produkcji od stosowania sankcji, podanych w § 3a, b, dla poszczególnych przedsiębiorstw, koźmów, których wykonane zostały ponad plan asortymenty ważniejsze gospodarczo.
- 3/ Suma miesięcznych planów produkcyjnych poszczególnych kopalń nie może być mniejsza od miesięcznego planu przedsiębiorstwa, zarówno co do całości jak i w poszczególnych sortymentach. Analogicznie suma miesięcznych planów przedsiębiorstw nie może być mniejsza od miesięcznego planu Centralnego Zarządu Kopalnictwa Rudy Żelaznej opartego na zatwierdzonym przez Departament Planowania M.P.C. planie kwartalnym.

§ 4.

Część B - premia uzależniona jest od miesięcznego utrzymania względnie procentowego poprawienia przez przedsiębiorstwo z góry zaplanowanych wskaźników wydajności pracy.

Procentem wykonania zaplanowanego wskaźnika wydajności pracy do obliczenia premii z części B - jest stosunek wartości produkcji wykonanej, wyrażonej w stałych cenach z roku 1937, podzielonej przez rzeczywistą ilość przeprowadzonych pracowniko-guźstern robotników produkcyjnych, grupy przemysłowej do zaplanowanego wskaźnika wydajności.

§ 5.

Premia z poszczególnych części składowych wylicza się na podstawie załączonych tabel premiowania /zał. Nr 28/.

§ 6.

Przydzielenie jednej z wyżej wymienionych skal premiowania dla Dyrekcji Przedsiębiorstwa zależne będzie od zastosowania wskaźnika od 1,0 do 0,7 w zależności od:

- 1/ wydobywa miesięcznego
- 2/ warunków geologicznych kopalń, który zatwierdzi Naczelny Dyrektor Centralnego Zarządu na wniosek Naczelnego Inżyniera.

§ 7.

1. Pracownicy Dyrekcji Przedsiębiorstwa premiami są z części A za wykonanie i przekroczenie miesięcznego planu produkcyjnego przedsiębiorstwa, z części B - za wykonanie względnie przekroczenie zaplanowanego wskaźnika wydajności przedsiębiorstwa.
2. Pracownicy poszczególnych oddziałów i kopalń wchodzących w skład przedsiębiorstwa są premiami z części A i B według warunków zatwierdzonych premii z tych części dla przedsiębiorstwa z tym, że premia te należy przemnożyć przez współczynniki ważności charakteryzujące stopień udziału poszczególnych kopalń i oddziałów w procesie produkcji i wydajności przedsiębiorstwa.
3. Współczynniki ważności udziałów w premii przedsiębiorstwa z części A i B dla poszczególnych kopalń i oddziałów mogą się wahać od 0,7 do 1,0 które zatwierdza Naczelny Dyrektor Centralnego Zarządu na wniosek Dyrekcji Przedsiębiorstwa.

§ 8.

Pracownicy uprawnienie do premiowania tracą przez całkowite lub częściowo do premii przypadającej im z tytułu postanowień niniejszego regulaminu, o ile zostanie stwierdzone, że na skutek ich niedbalstwa w wykonaniu ciążących na nich obowiązków narazili się na szkodę interesów zakładu pracy, lub dopuścili się wykroczenia szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy.

§ 9.

Regulamin niniejszy nie obejmuje pracowników zatrudnionych w Inspektoracie Kontroli, Dziale Finansowym, oraz służbie inwestycyjnej i zaopatrzenia.

§ 10.

1. Jakiegokolwiek wypłaty premii, niezgodne z postanowieniami tego Regulaminu, lub nie oparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach Ministra Przemysłu Ciężkiego będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

1. Część A - wylicza się wg następujących tabel A :

% wykon. planu	A ₁	A ₂	A ₃	A ₄
95	20	18	16	14,0
96	23	20,7	18,4	16,1
97	26	23,4	20,8	18,2
98	29	26,1	23,2	20,3
99	32	28,8	25,6	22,4
100	35	31,5	28,0	24,5
101	39	35,1	31,2	27,3
102	43	38,7	34,4	30,1
103	47	42,3	37,6	32,9
104	51	45,9	40,8	35,7
105	55	49,5	44,0	38,5
106	59	53,1	47,2	41,3
107	63	56,7	50,4	44,1
108	67	60,3	53,6	46,9
109	71	63,9	56,8	49,7
110	75	67,5	60,0	52,5
za każdy następny 1 %	4	3,6	3,2	2,8

2. Число B - выходов в % от среднегодовой табел 3

% выходов план	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄
100	30	27,0	24,0	21,0
101	31,5	28,4	25,2	22,1
102	41	36,9	32,2	28,7
103	46,5	41,9	37,2	32,6
104	52,0	46,8	41,6	36,4
105	57,5	51,8	46,0	40,7
106	63,0	56,7	50,4	44,1
107	68,5	61,7	54,8	48,0
108	74,0	66,6	59,2	51,8
109	79,5	71,6	63,6	55,7
110	85,0	76,5	68,0	59,5
до 40% нагрузки в проект. план	5,5	5,0	4,4	3,5

Zak. Nr 29 do regulaminu premial-
nia pracowników umysłowych
Przedsiębiorstwa Produkcyjnych

Wykaz stanowisk uprawnionych do udziału premii
produkcyjnej pracowników umysłowych przedsiębiorstwa
produkcyjnych /Sabinów, Peraj, Pierzchnik, Stąporków,
Staszic, Rudy Darniowe/.

O współczynniku 1,2

Dyrektor Przedsiębiorstwa, główny inżynier-kierownik techniczny.

O współczynniku 1,0

Pracownicy techniczni wynagradzani według siatki dołowej,
z-ss. Dyr. dla spraw admin.-handlowych.

Kierownicy Działów: planowania, produkcji, zatrudnienia i płacy,
górnictwo, gż. mechanika, techniczno-górnictwo,
admin.-gospod.

Radca prawny

Kierownik samodzielnej Sekcji: techn.-prod. miern. transportowo-
spełn. planowania, zatrudn. i płacy.

Kierownicy samodz. referatu: miernictwo, geologicznego, ratowniczo-
górnictwo.

Gł. technik normowania pracy.

Inspektorzy Dz. technicznych.

Kierownik centralnego i kontrolnego laboratorium.

Kierownik warsztatów centralnych,

" pieców prężalnych,

" warsztatów i siłowni

" tartaku.

St. asystent z-ey kier. laboratorium centralnego

St. technik pionu głównego inżyniera

St. technik normowania pracy

Asystent laboratorium centralnego

Konstruktor

Technolog - laborant

St. referent techniczny - pionu gż. inżyniera

St. planista Dz. technicznych i planowania

Technik normowania pracy

Dyspozyter produkcji w Dziale Planowania

Ekonomista w Dziale Planowania

Kierownicy eksploatacji rud darniowych

w Oddziałach produkcyjnych

Kierownicy grup w Oddziałach poszukiwawczo-rejestrujących.

O współczynniku 0,8

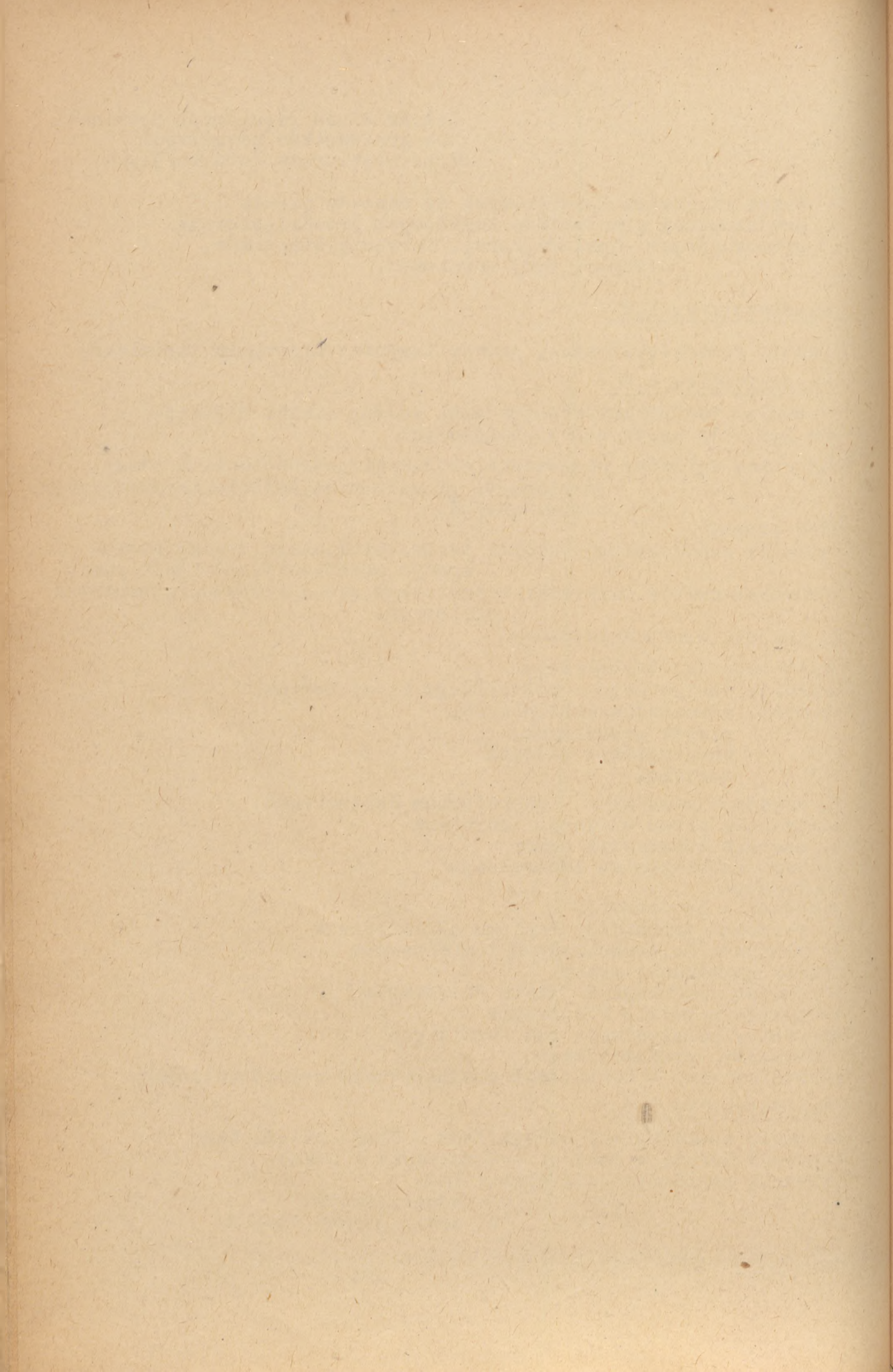
Kierownik samodzielnej Sekcji Kadr - Kier. Działu Kadr

Kierownik Sekcji w Dziale: zatrudnienia i płacy

Kierownik samodzieln. referatu: kadr

- admin. gospod.

- admin. gospod. kopalń.



Regulamin

premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych
w Centralnym Zarządzie Kopalnictwa Rud Żelaznych.

§ 1.

Premię wg postanowień niniejszego regulaminu otrzymują pracownicy Centralnego Zarządu Kopalnictwa Rud Żelaznych pełniący funkcje wyszczególnione w załączniku Nr 30d do niniejszego regulaminu.

§ 2.

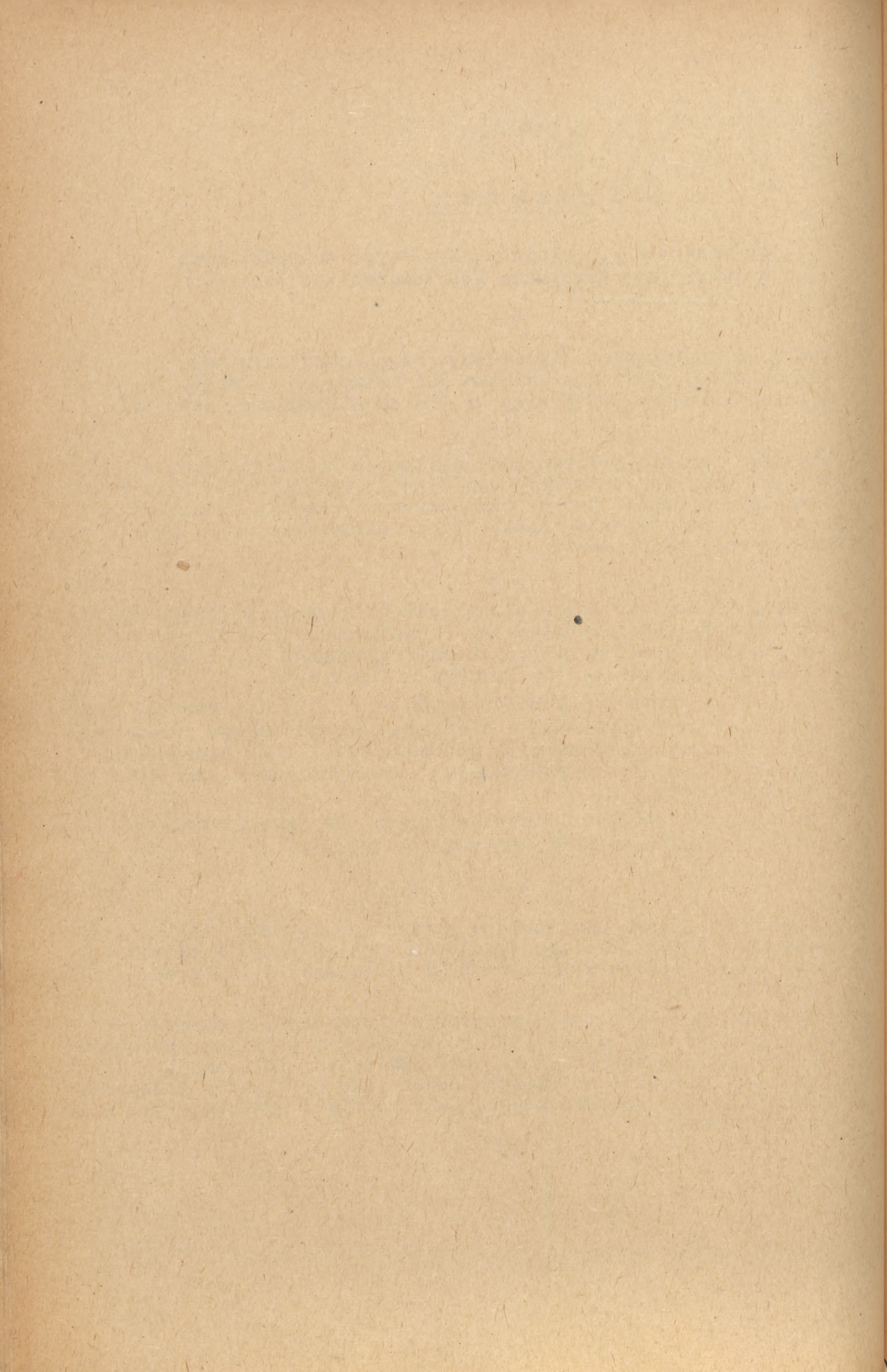
Miesięczne premia pracowników umysłowych obliczona jest w % od miesięcznego uposażenia stałego bez dodatku funkcyjnego. Premia ta składa się z części "A" za wartościowe wykonanie miesięcznego planu produkcji wraz z częścią "B" za utrzymanie wagi, poprawianie zaplanowanej wydajności.

§ 3.

1. Część "A" premii uzależniona jest od stopnia realnego wykonania w danym miesiącu Państwowego Planu produkcji rudy wyrażonej w stałych cenach z 1937 r. i zatwierdzonego przez Departament Planowania Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego.
2. Za realną wartość produkcji uważa się całkowitą wartość produkcji towarowej uzyskaną w miesiącu sprawozdawczym przez wszystkie jednostki produkcyjne podległe C.Z.K.R.Ż., skorygowaną przez potrącenia za reklamacje i nie wykonane w zaplanowanych asortymentach.
3. Suma planów rocznych Przedsiębiorstw musi się równać Państwowemu Planowi produkcji Centralnego Zarządu.

§ 4.

1. Część "B" premii uzależniona jest od utrzymania wagi, poprawiania w danym miesiącu wydajności zaplanowanej i zatwierdzonej przez Departament Planowania Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego.
2. Za wydajność osiągniętą przyjmuje się całkowitą wartość produkcji towarowej w st. 1937 r. uzyskaną w miesiącu sprawozdawczym, skorygowaną przez wartość pozostałych reklamacji w jednokrotnej relacji i podzieloną przez sumę efektywnie przepracowanych ilości pracowników-godzin robotników produkcyjnych grupy przemysłowej.



Część "A" premii oblicza się wg podanej tabeli

Realne wykonanie planu w %	%
95	20
96	25
97	26
98	29
99	32
100	35
101	39
102	43
103	47
104	51
105	55
106	59
107	63
108	67
109	71
110	75
za każdy następny 1 %	4 %

Część "B" premii oblicza się wg następującej tabeli

Wykonanie planu wydajności w %	% premii
100	30
101	35,5
102	41,0
103	46,5
104	52,0
105	57,5
106	63,0
107	68,5
108	74,0
109	79,5
110	85,0
za każdy następny 1 %	5,5 %

Wykaz stanowisk uprawnionych do udziału
w pracy produkcyjnej pracowników umyślnych
Centralnego Zarządu Kopalnictwa Rudy
Żelaznej.

O współzawodniczniku 1,0

Kier. Działów : planowania technicznego, górniczego, gł. mechanika
gł. miernika, gł. geologa.

zatrudnienia i płacy, szkolenia zawodowego,
Inspekt. bezpieczeństwa pracy, transportowego
admin. gospodarczego, socjalnego, organizacji.

Inżynierowie Kier. Grupy

Radca prawny

Kierownik Sekcji Zbytu i Prawnej

Kierownik Sekcji w Działach : planowania, zatrudnienia i płacy,
górniczego, gł. mechanika.

Inspektorzy w Działach technicznych

St. technicy i technicy w Działach: technicznym, górnicznym,
gł. mechanika, gł. mierniczego,
gł. geologa.

Gł. technik i technik normowania

St. referent techniczny

St. planista i st. referent - planowania, zatrudnienia i płacy
oraz Dz. technicznych.

Kier. Insp. Ochrony Przemysłu

Planista Działów Technicznych.

Inspektorzy i st. referenci Dz. Zatrudnienia i Płacy i Organizacji,
st. statystyk, kier. grupy w dziale
planowania.

O współzawodniczniku 0,8

Kierownicy Sekcji Działów : Kier. Działu Kadr
personalnego
admin. gospodarczego.

T a b e l e

plac i zarezerwanie pracowników resortowej kontroli wewnętrznej zatrudnionych w Centralnym Zarządzie Kopalnictwa Rudy Żel.

§ 1.

Stawisko	Klas. I	Kwota w trybie 1949 r.			
		Plac. Icy	Prace i zasady	Dodat. funk.	Dodat. kontr.
1. Naczelny Inspektor	I	882,-	109,-	567,-	1636,-
	II	787,50	126,-	567,-	1480,50
	III	724,50	94,50	567,-	1386,-
2. Zast. Naczeln. Inspektora Kontr.	II	787,50	126,-	504,-	1417,50
	III	724,50	94,50	504,-	1323,-
3. Główny Inspektor	II	787,50	126,-	409,50	1323,-
	III	724,50	94,50	409,50	1228,50
	IV	661,50	94,50	409,50	1165,50
4. Starszy Inspektor	III	724,50	94,50	378,-	1197,-
	IV	661,50	94,50	378,-	1134,-
5. Inspektor	IV	661,50	94,50	315,-	1071,-
	V	598,50	94,50	315,-	1008,-
	VI	535,50	63,-	315,-	913,50
6. Młodszy Inspektor	VI	535,50	63,-	252,-	850,50
	VII	472,50	63,-	252,-	787,50
7. Referent Kontroli	VI	535,50	-	189,-	724,50
	VII	472,50	-	189,-	661,50

§ 2.

Osoby zatrudnione w sprecyzowanej kontroli wewnętrznej nie mogą poza wyżej ustalonym wynagrodzeniem otrzymywać stałych ani jednorazowych premii lub nagród, których przyznanie byłoby zależne od władz instytucji, przy której pełnią funkcję.

§ 2.

Wnioski o zarezerwanie pracowników kontroli wewnętrznej do wyżej podanych grup uposażenia należy kierować do Departamentu Kontroli M.P.C. Podjęcie wypłaty nowych wynagrodzeń dozwolone jest dopiero po stwierdzeniu tych wniosków przez Departament Kontroli Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego.

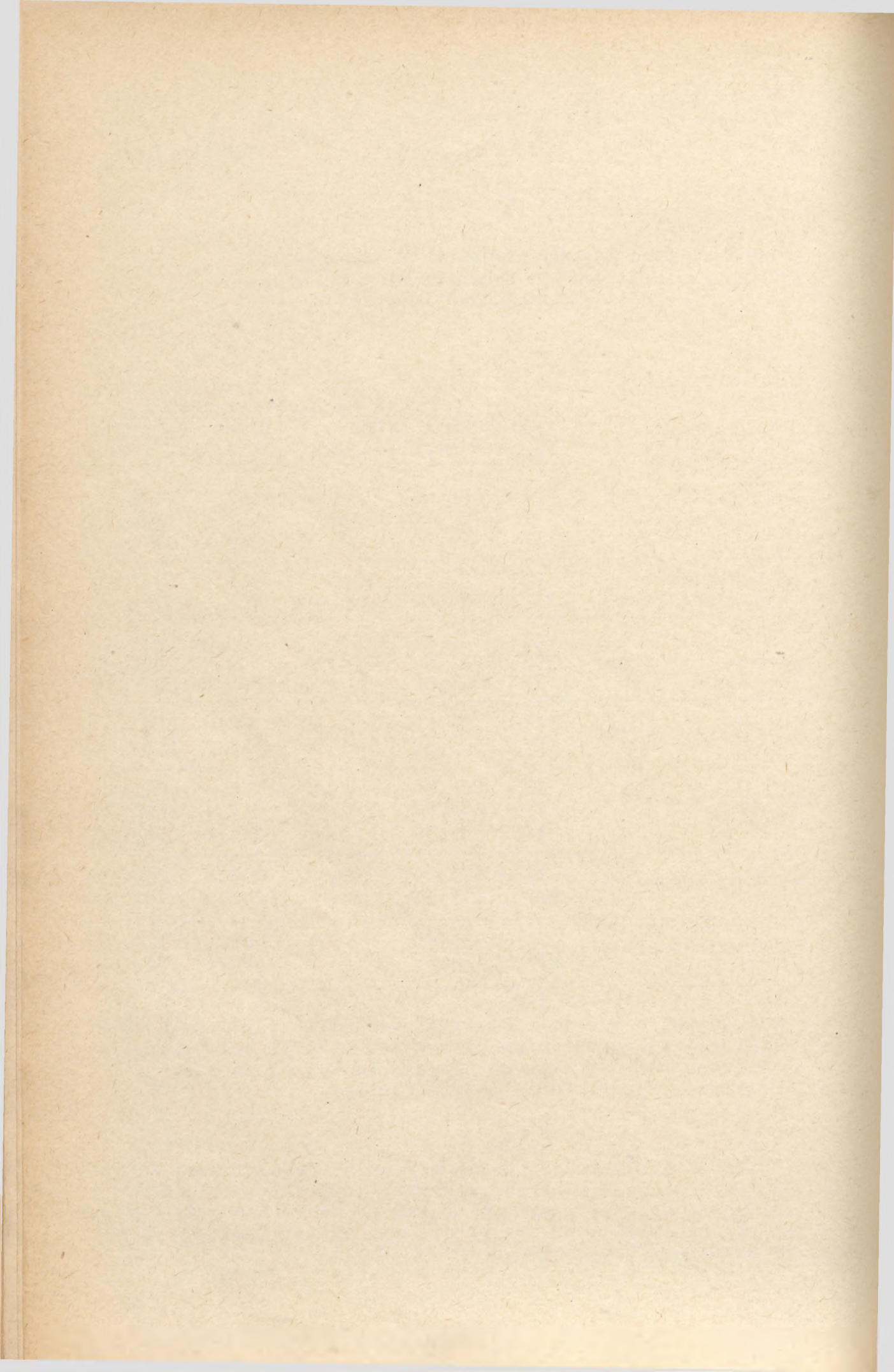


Tabela płac i zeszerogowania
pracowników Działów Finansowych - Księgowych.

Lp.	S t a n o w i s k o	K a t . p ł a c	P ł a c e	
			Zasadni- cze	Dodatek funkcyjny
1.	Dyrektor wzgl. Szef Działu Finan- sowego wzgl. Działu Księgowości C.Z.R.	I	882,-	189,-
		IIa	787,50	126,-
		II	724,50	126,-
2.	Kierownik Sekcji Finansowej lub księgowości uprawniony do księgowania kasowa /dyrektora/ działu finansowego /księgowości/	IIa	787,50	126,-
		II	724,50	126,-
		III	661,50	94,50
3.	Główny księgowy główny inspektor finansowy	II	724,50	126,-
		III	661,50	94,50
		IV	598,50	94,50
4.	Kierownik Sekcji finansowej wzgl. księgowości /naczelnik wydz. sekcji biura, inspektor finansowy	II		
		III	jak I p.3	
		IV		
5.	Starszy księgowy, kierownik sekcji budżet. kierownik sekcji plan. finans.	III	661,50	94,50
		IV	598,50	94,50
6.	Księgowy /kasjer główny sam. ref. budżet. bez dodatku funkcyjnego.	V	535,50	63,-
		V	535,50	
		Va	472,50	63,-
		Va	472,50	
		VI	409,50	63,-
VI	409,50			
7.	Starszy kontyści i st. rachmistrz.	VI	409,50	63,-
		VI	409,50	
8.	Kontyści i rachmistrz	VII	362,30	
		VIII	315,00	

§ 2.

a/ Pracownicy Działów Finansowo-Księgowych premiovani są za sporządzenie i przedstawienie nadrzędnej jednostce organizacyjnej oraz Bankowi finansowemu w ustalonym terminie miesięcznego sprawozdania, a także rocznego sprawozdania.

Premia wypłacona jest po uznaniu przez jednostkę nadrzędną złożonych sprawozdań za prawidłowe.

b/ Premia powyższa wynosi :

Za terminowe złożenie sprawozdania miesięcznego.

Pracownicy wymienieni pod
Lp do 5 łącznie.

Pracownicy wymie-
nieni pod Lp. 6 do
8 we wszystkich
miejscach pracy.

Pracownicy C.Z.R.
sporządzający
sprawozdawczość
zbiorczą dla znacz-
nej liczby samo-
dzielnie bilansują-
cych jednostek.

Pracownicy
w pozostałych
przeds. oraz
zakładach pracy.

50 %

40 %

30 %

U p o s a ż e n i a z a s a d n i c z e g o

B. Za terminowe złożenie sprawozdania rocznego.

Pracownicy wymienieni pod
Lp. 1, Lp. 5 włącznie.

Pracownicy
wymienieni pod
Lp. 6 do 8 we
wszystkich
miejscach pracy.

Pracownicy CZR
sporządzający
sprawozdawczość
zbiorczą dla
znacznej liczby
samodzielnie
bilansujących
jednostek.

Pracownicy w
pozostałych
przedsiębior-
stwach oraz
zakładach pra-
cy.

100 %

100 %

100 %

U p o s a ż e n i a z a s a d n i e z e g o

§ 3.

Pracownicy nie otrzymujący dodatku funkcyjnego otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone wg przepisów ustawowych o wynagrodzeniu godzin nadliczbowych.

Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez zwierzchnika upoważnionego do zarządzania pracą nadliczbowej w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika na piśmie potwierdzonej.

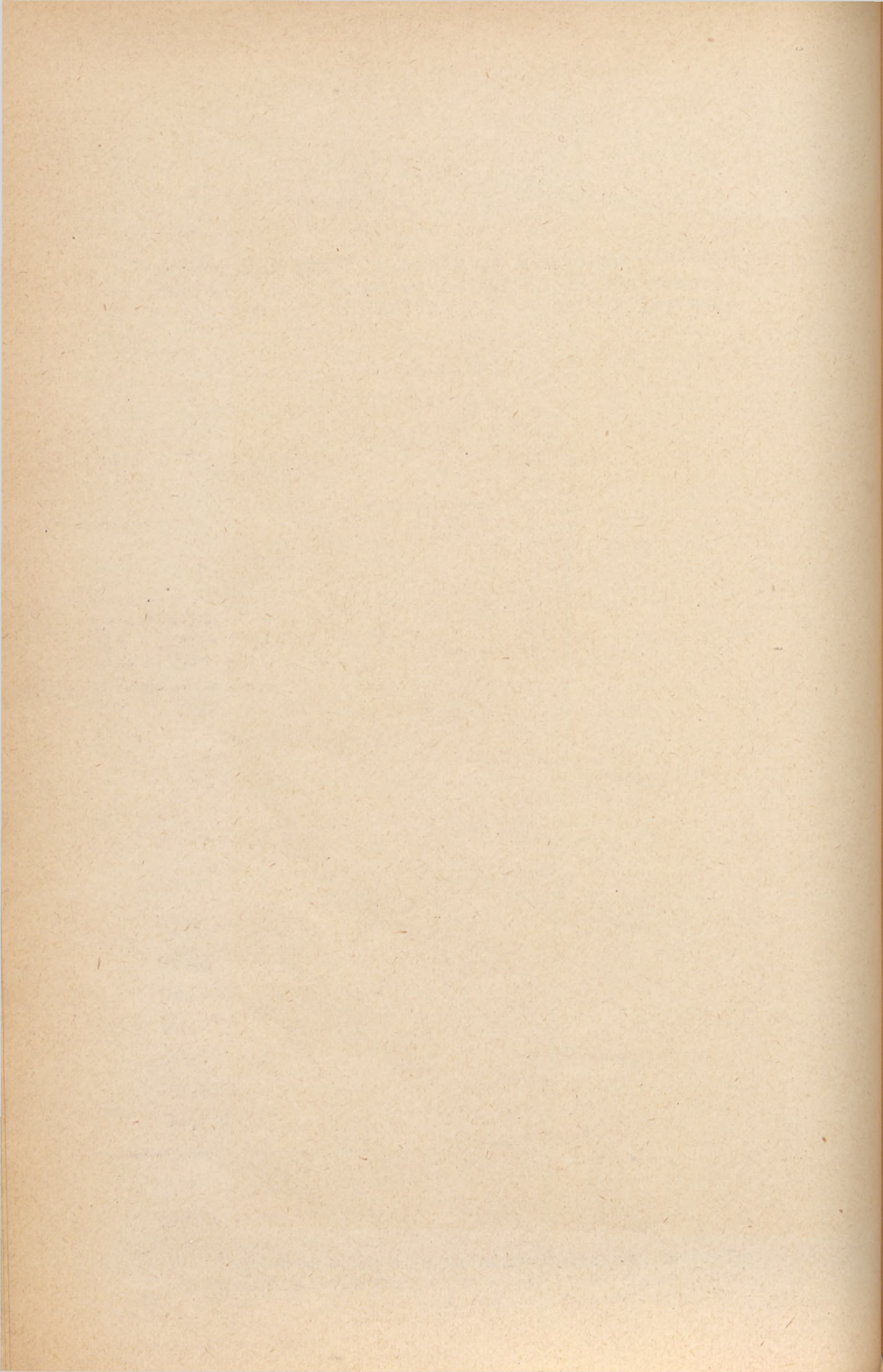
Podstawą do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uposażenie zasadnicze należne danemu pracownikowi wg osobistego zaszerzowania.

Regulamin

premiowania pracowników Działów finansowo-księgowych.

1. Pracownicy Działów Finansowo-księgowych zatrudnieni w Centralnym Zarządzie, Dyrekcjach Branżowych, Zjednoczeniach, Przedsiębiorstwach i Zakładach Pracy przemysłowych, handlowych i usługowych, otrzymują miesięczną premię bilansową w wysokości i na warunkach, przewidzianych "Tabelą płac i zarządzenia" oraz niniejszym regulaminem.
2. Miesięczna premia bilansowa płatna jest łącznie z uposażeniem stałym. W wypadku jednak, gdy w danym miesiącu kalendarzowym, zgodnie z instrukcją o sprawozdawczości Departamentu Finansowego, przypada termin złożenia sprawozdania finansowego wypłata premii może nastąpić wyłącznie na podstawie zatwierdzonego wniosku przez władzę, której w myśl instrukcji należy złożyć sprawozdanie.
Wniosek winien zawierać imienny wykaz osób uprawnionych do premiowania według zatwierdzonych etatów.
3. Zatwierdzenie wniosku ugarantowane jest uznaniem sprawozdania za prawidłowe t.j. zgodne tak co do formy jak i treści z właściwą instrukcją oraz po stwierdzeniu, że złożono ją w wznaczonym terminie. Dowodem stwierdzającym terminowość jest również data stempla pocztowego, gdy sprawozdawczość przesłano pocztą. Termin, któryby miał upłynąć w niedzielę lub dzień ustawowo uznany za święto powszechne przypada na najbliższy dzień powszedni.
4. Jeśli sprawozdanie finansowe nie zostanie wykonane i skutkiem tego nie złożone w terminie ustalonym, prawo do uzyskania miesięcznej premii bilansowej w takim miesiącu wygasa, przy czym pozbawienie premii w żadnym razie nie zwalnia od obowiązku przesłania sprawozdania. Premiowanie może być wznowione poczynając od najbliższego miesiąca, na który przypada termin sprawozdania za okres następny, gdy termin nie zostanie przekroczony.
5. Ważna i nieuchronna przeszkoda, wpływająca na opóźnienie sporządzenia sprawozdania nie może spowodować utraty premii bilansowej w takim przypadku umotywowany wniosek winien być jednak zaakceptowany przez Departament Finansowy.
Indywidualnie nie można pozbawiać pracownika premii - przebywającego na urlopie, nieobecnego na skutek choroby, lub delegowania służbowego.
6. Premia bilansowa roczna w wysokości 100 % uposażenia zasadniczego płatna jest po sporządzeniu i nadesłaniu w terminie ustalonym rachunku zamknięcia rocznego.

7. Na cześć wzięcia przedłożonej formy i terminów
wykonania, ponosząca odpowiedzialność, zobowiązana jest
do wykonania przedmiotowej formy w terminach i w sposób
zgodny z załączonymi do niej instrukcjami.



T a b e l a p ł a c

dla pracowników technicznych zatrudnionych pod ziemią w Przedsiębiorstwach podległych C.Z.K.R.Ż.

U w a g a : Do grupy pracowników zatrudnionych pod ziemią zalicza się również Dyrektora, Gł. inżyniera górniczego.

Lp.	Kat. płac	Pobory zasadnicze w zł:	Dodatek funkcyjny maksymalny w złotych	
			Z prawem do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.	Bez prawa do wynagrodzenia za godz. nadliczbowe.
1.	I	472,50	31,50	-
2.	II	500,90	31,50	-
3.	III	532,40	31,50 63,00	-
4.	IV	563,90	63,00	-
5.	V	598,50	94,50	-
6.	VI	633,20	126,00	-
7.	VII	671,00	157,50	-
8.	VIII	711,90	157,50	220,50
9.	IX	756,00	-	220,50
10.	X	800,10	-	220,50
11.	XI	847,40	-	252,00
12.	XII	897,80	-	283,50
13.	XIII	1008,-	-	315,00

U w a g a :

Dodatek funkcyjny jest niezależny od kat. płacy ale od zajmowanego stanowiska.

Tabela zeszerowania podejmuje wysokość należnego dodatku funkcyjnego w zależności od zajmowanego stanowiska.

T a b e l a

zaszeregowania i dodatków funkcyjnych dla pracowników technicznych zatrudnionych pod ziemią w Przedsiębiorstwach podległych C.Z.K.R.Ż.

Lp.	S t a n o w i s k o	Kat. płac	Dodatek funkcyjny maksymalny w zł:	
			z prawem do wynagr. za godz. nadliczb.	bez prawa do wynagr. za godz. nadliczb.
1.	Dyrektor Przedsiębiorstwa	12-13	-	315,00
2.	Kierownik techniczny /gł.inż./	11-12	-	283,50
3.	Kierownik Działu Techniczno-Górn. Kier.Działu Gł.Mechan./Gł.Mechanik/	10-11	-	252,00
4.	Kierownicy kopalń, nadsztygarzy górniczy, maszynowi i wentylacyjni	9-10	-	220,50
5.	Sztygarzy objazdowi górniczy, maszynowi i wentylacyjni, technicy strażkowi i technicy bezp.pracy, gł.tech-nik normowania. Kierownik Sekcji Mierniczej Kierownik kopalń odkrywkowych: Boży Dar, Maria, Klepseze i Zęblec.	8-9	-	220,50
6.	Sztygarzy Oddziałowi, górniczy, maszynowi, technicy normowania, technicy mierniczy	7-8	157,50	-
7.	Sztygarzy zmianowi górniczy i maszynowi.	5-6	126,00 94,50	-
8.	Nadgórnicy w polu górnicyzm	3-4	63,00	-
9.	Dozocy maszynowi pod ziemią	2-3	31,50	-
10.	Nadgórnicy bez pola górnicyzmego, wydawcy materiałów wybuchowych	1-2	31,50	-
11.	Sztygar oddziału podsadzki płynnej na Kop. "Staszio"	3-9	-	220,50

Tabela zaszerogowań pracowników umysłowych
zatrudnionych w przedsiębiorstwie
Geologiczno-Wiertniczym

Lp.	Stanowisko	Kat. zaszer.
1.	Dyrektor Główny Inżynier	1 - 2
2.	Kier. Działów : kadr planowania zatrudnienia i płacy zaopatrzenia badań geologicznych wiertniczo-górniczego dokumentacji geologicznej wiertniczego Inspektor terenowy przy gł. inżynierze Kierownik Ośrodka Wiertniczo-Górniczego.	2 - 4
	Kierownik Dz. administrac.-gospodarcz. Kierownik Sekcji Planowania	
3.	Kier. Sekcji w działach: badań geologicznych wiertniczo-górnichym dokument. geologicz. wiertniczym St. ekonomista w Dz. Planowania Kier. Grup Wiertniczych i Górniczych Kier. Samodz. Sekcji Kadry	3 - 5
	St. technik - st. inspektor - Kier. grupy w Dz. wiertn.-górnichym mierniczym	
	St. planista - st. referenci - kier. grupy w Dz. zatrudn. i płacy zaopatrzenia	4 - 6
4.	St. technik : geolog normowania pracy mechanik i miernik St. referent techniczny Nagazynier główny St. referent bezp. pracy Kier. grupy montażowej St. ref. organizacyjny w Dz. Planowania Ekonomista	

Lp.	S t a n o w i s k o	Kat. zaszar.
5.	Kier. Sekcji w dziale : administr.-gospod. zaopatrzenia Technik: normowania pracy mechanik i miernik, geolog, kolektor St. referent: planowania zatrudnienia i płacy geologiczny St. planista: planowania zatrudnienia i płacy zaopatrzenia dz. technicznych Kier. Sekretariatu Głównego	5 - 7
6.	Kier. maszynopisowni St. referent : kadr zaopatrzenia, transportu administrac.-gospodarcz. nieruchomości - sprawozdawczy Ref. techniczny Ref. zatrudnienia i płacy Planista - planowania zatrudnienia i płacy zaopatrzenia dz. technicznych	6 - 8
7.	Sekretarka Dyrektora Referent: sprawozdawczy statystyczny kadr zaopatrzenia transport.-sped. administrac.-gospod. magazynowy ubezpieczeniowy Korektorka maszynopisowni Stenotypistka Magazynier Registrator Kreślarz z długoletnią praktyką.	7 - 9
8.	Referent pomocniczy Pomoc magazyniera Kreślarz praktykant Maszynistki wykwalifikowane	8 - 10
9.	Telefonistki - central. Maszynistki początkujące	9 - 11

Regulamin

premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych
w Przedsiębiorstwie Geologiczno - Wiertniczym.

§ 1.

1. Do otrzymania premii wg. postanowień niniejszego regulaminu,
są uprawnieni pracownicy Przedsiębiorstwa Geologiczno-Wiert-
niczego pełniący funkcję wymienioną w załączniku Nr 1 do
tego regulaminu.

§ 2.

Premia składa się z następujących części :

Część "A" - za wykonanie i przekroczenie planu robót

Część "B" - za utrzymanie względnie poprawę zaplanowanego
wskaźnika wydajności wyrażonego stosunkiem uwier-
conych metrów do ogółem przepracowanych dniówek.

§ 3.

1. Część "A" i część "B" wylicza się na podstawie niżej załą-
czonych tabel "A" i "B".

Tabela nr. 1 dla ustalenia za wykonanie planu robót.

* wykonania planu ! Współczynnik 1,0 ! Współczynnik 0,8		
100	50	40
101	54	43,2
102	58	46,4
103	62	49,6
104	65	52
105	68	54,4
106	70	56
107	71	56,8
108	72	57,6
109	73	58,4
110	73,6	58,6
111	74,2	59,3
112	74,8	59,8
113	75,5	60,4
114	76	60,8
115	76,5	61,2
116	77	61,6
117	77,5	62
118	78	62,4
119	78,5	62,8
120	79	63,2
za każdy następny		
* przekroczenia planu.	0,5	0,4

Tabela nr 2 do ustalenia premii za wykonanie planu wydajności pracy.

Wykonanie planu 1. Współczynnik 1,0 ; Współczynnik 0,8

100	10	0,8
101	20	1,6
102	27	21,6
103	31	24,8
104	34	27,2
105	37	29,6
106	40	32
107	42	33,6
108	44	35,2
109	45	36
110	46	36,8
111	47	37,6
112	47,8	38,2
113	48,6	38,8
114	49,4	39,5
115	50,2	40,1
116	50,9	40,7
117	51,6	41,2
118	52,3	41,8
119	53	42,9
120	53,7	42,9
za każdy następny przekroczenia po	0,7	0,6

§ 4.

W piątą dni przed rozpoczęciem każdego miesiąca ustala dla Przedsiębiorstwa Geologiczno-Wiertniczego Naczelny Dyrektor G.G.R. zaś dla każdego ośrodka wiertniczego względnie górniczego Dyrektor Przedsiębiorstwa - plan robót w oparciu o państwowy plan inwestycyjny.

§ 5.

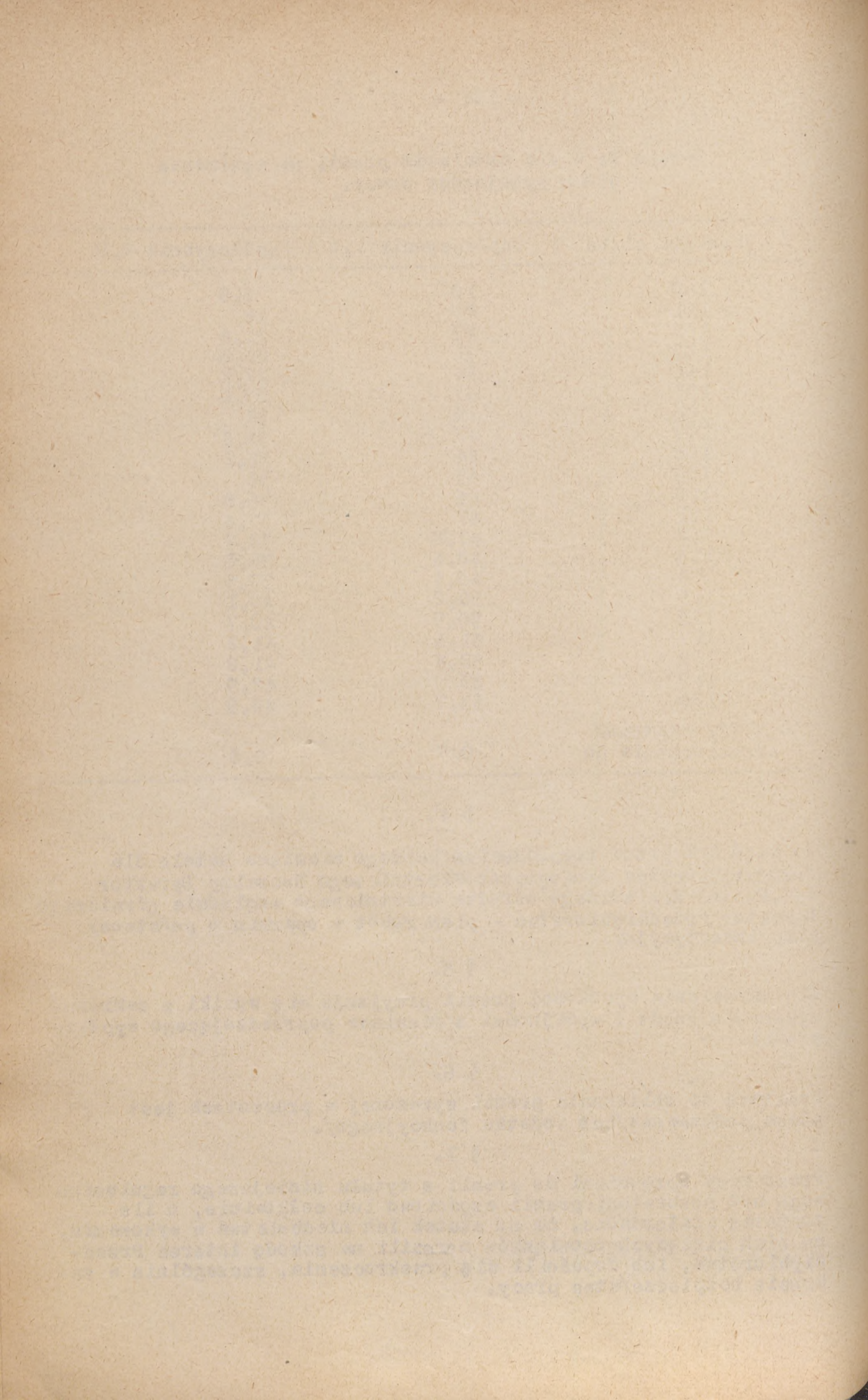
Do określenia wysokości premii przyjmuje się wyniki z zakresu wykonania robót i wydajności z miesiąca poprzedzającego wypłatę premii.

§ 6.

Podstawą do obliczania premii wyrażonej w procentach jest plan podstawowy/bez dodatku funkcyjnego/.

§ 7.

Pracownicy uprawnieni do premii z tytułu niniejszego regulaminu mogą być pozbawieni premii częściowo lub całkowicie, o ile zostanie stwierdzone, że na skutek ich niedbalstwa w wykonaniu, na nich ciążyących obowiązków narazili na szkodę interes Przedsiębiorstwa, lub dopuścili się przekroczenia, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy.



Wykaz stanowisk prac. umysłowych uprawniających do udziału
w premii Przedsiębiorstwa Górnictwa i Hutnictwa

0 współczynnika 1,2 Dyrektor i gł. inżynier Przedsiębiorstwa
1,1 Kier. Działów: badań geologicznych
wiertniczo-górniczego
dokumentacji geologicznej
mierniczego.

1,0 Kier. Działów:
zatrudnienia i pracy
administrac. - gospodarcz.
planowania

Kier. Sekcji Planowania

Kier. Sekcji w Działach: badań geologicznych
wiertniczo-górniczego
dokumentacji geologicznej
mierniczego

St. technik - st. inspektor - kier. grup działów:
badań geologicznych
wiertniczo-górniczego
dokumentacji geologicznej
mierniczego

St. technik - technik: geologiczny, mierniczy

st. referent techniczny pionu planowania

St. planista dz. technicznych: planowania

St. planista i st. referent - kier. grup działów:
planowania
zatrudnienia i pracy

Kier. grup wiertniczych i górniczych

Kier. Ośrodka wiertniczego

Inspektor terenowy grup wiertniczych

Kier. grupy montażowej

St. ref. Zesp. Pracy

Ekonomista w Dziale Planowania

0 współczynnika 0,8 Kierownik Działu Pracy

Kierownik Sekcji Zatrudnienia i Pracy

St. referent: planowania, zatrudnienia i pracy
geologicznej

St. planista: zatrudnienia i pracy

Ref. techniczny pionu gł. inżyniera

Ref. bezpieczeństwa pracy

Planista Działu technicznych

Kierownik magazynu górnego

St. referent Organizacyjny w Dziale Planowania
Kolektarzy.

0 współczynnika 0,5

Referent: planowania

zatrudnienia i pracy
transportowy

Planista: planowania

zatrudnienia i pracy

St. ref. pionu Organizacyjnego w Dziale Planowania

Kredytor z wykwalifikacją techniczną

Chronometrzysta

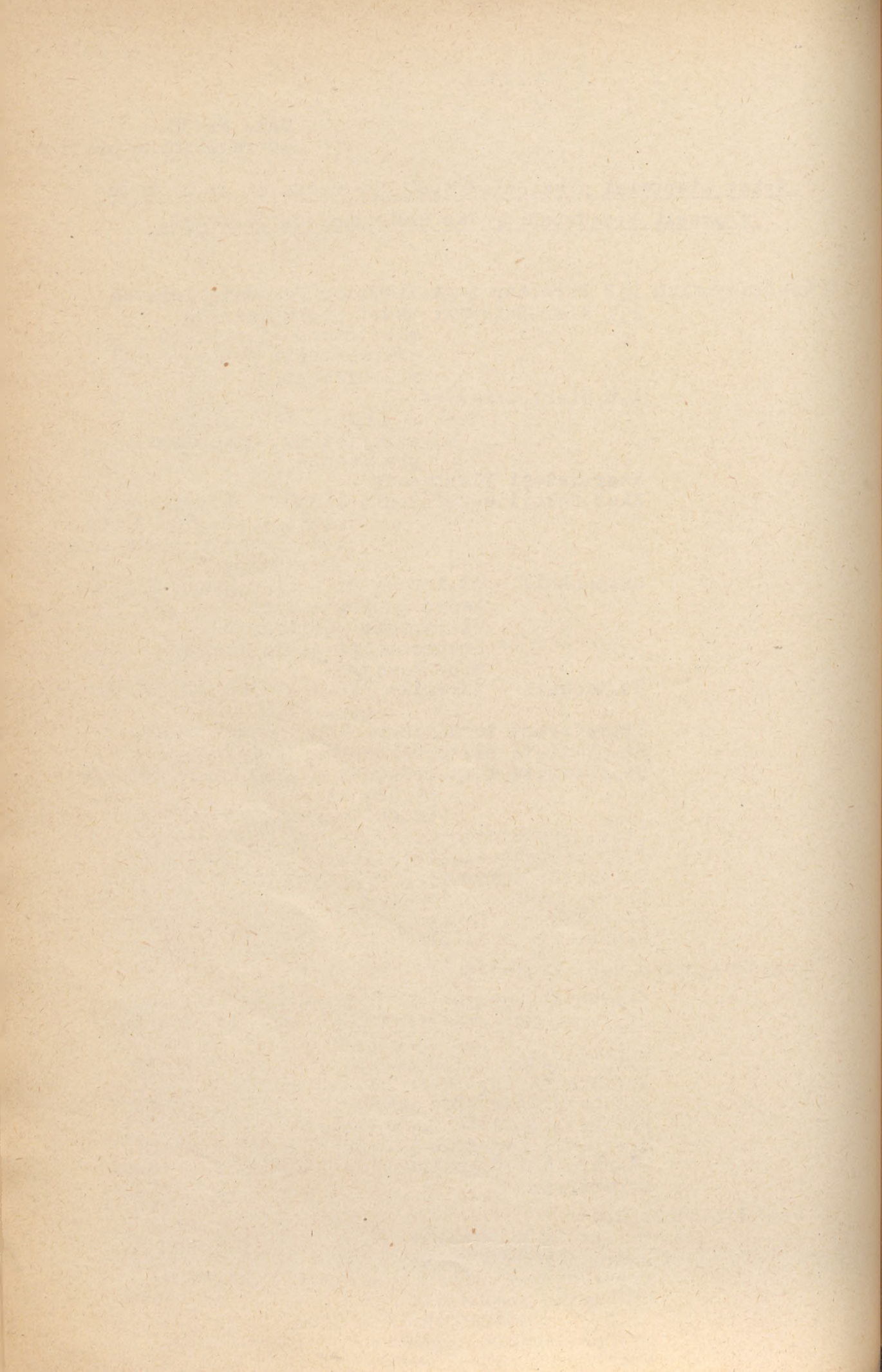


Tabela zaszerzowań pracowników
umysłowych Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń Rudy Żelaznej

Lp.	Stanowisko	Kat. zaszer.
1.	Dyrektor Gł. inżynier	1 - 2
2.	Z-ca D-ra dla spraw admin.-handl. Kierownicy Działów: przygotowania i odbioru wykonawstwa, górniczego mechanicznego budowlanego planowania Zatrudnienia i Płacy Zaopatrzenia Kadr Kier. Ośrodków i Kier. Robót budowl. i montaż.	2 - 4
3.	Kier. Działu Adm.-gospod. Kier. Sekcji w Dz.: przygotowanie i odbioru wykonawstwa górniczego mechanicznego budowlanym planowania zaopatrzenia Inspektor terenowy robót górniczych budowlan. i montażowych Radca prawny st. ekonomista w Dz. Planowania.	3 - 5
4.	St. konstruktor i st. kalkulator St. technik: budowlany, elektryk, warsztatowy, mechanik, górniczy Inspektor: Bezpieczeństwa pracy, zaopatrzenia St. referent techniczny Dz. technicznych magazyńier główny Kier. samodz. referatu sprzętu mechanicznego i transportu.	4 - 6
5.	St. referent organizacyjny w Dz. Planowania St. referent racjonalizator i nowator kalkulator, konstruktor, mł. konstruktor Technik: budowlany, elektryk, warsztatowy, mech. normowanie pracy, górniczy Kier. referatu: socjalnego admin. gospod. ośrodka St. referent i st. planista: planowania zatrudnienia i płacy zaopatrzenia Referent techniczny dz. technicznych Kier. Sekretariatu Głównego.	5 - 7

1917
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930
1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025

Lp.	S t a n o w i s k o	Kot. zaszer.
6.	Referent i planista: planowania zatrudnienia i płacy zaopatrzenia bezpieczeństwa pracy	6 - 8
	Kier.magazynu w ośrodku budowy St.referent: sprawozdawczy transportowy kadr	
	Kier.maszynopisowni, referent prawny.	
7.	Referent: admin.-gospod. socjalny magazynowy sprawozdawczy transportowy	7 - 9
	Magazynier Registrator Korektorka Maszynopisowni Sekretarka Dyrektora Chronometrzysta Kreślarz z długoletnią praktyką.	
8.	Maszynistka wykwalifikowana Referent pomocniczy Kreślarz Pomoc magazyniera	8 - 10
9.	Maszynistki początkujące Telefonistki	9 - 11
	Pracownicy zatrudnieni na dole powinni być zaszeregowani jak analogiczni pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach produkcyj- nych.-	

Regulamin

premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych
w Przedsiębiorstwie Budowy Kopalin.

§ 1.

Pracownicy wg niniejszego regulaminu podlegają pracownicy
ucyfelowi wykonawstwa inwestycyjnego wydziału z załączniku
Nr 39 do nin. regulaminu.

§ 2.

Podstawę do premiowania dają następujące wskaźniki :

a/ procent rzeczywistego wykonania inwestycji wg harmonogramu
planu,

b/ współczynnik ważności inwestycji.

§ 3.

Premię oblicza się wg następującego wzoru :

$$P = a \times b$$

gdzie "a" jest wskaźnikiem premii

"b" współczynnikiem premii

1. Wskaźnik "a" określa wysokość premii w % plany podstawowej,
należy on do miesięcznego % wykonania robót inwestycyjnych
przewidzianych w harmonogramach ustalonych przez władze
nadzórne w ramach rzeczywistego państwowego planu inwesty-
cyjnego ustalonego na rok 1951.

Wskaźnik "a" oblicza się na podstawie poniższej tabeli :

% wykonania robót w stosunku do planu mie- sięcznego opartego na harmonogramach.	Premia w % od pracy podstawowej bez do- datku funkcyjnego.
80 %	35
90 %	50
100 %	65
105 %	75

za każdy dalszy 1 % wykonania robót ponad 105 % do 115 % włącznie wykonania miesięcznego planu robót, premia wzrasta o dalszy 1 %, natomiast za każdy 1 % ponad 115 % wykonania miesięcznego planu robót premia wzrasta o 0,3 %.

Dla pracowników zatrudnionych stale przy wykonawstwie jednej lub
więcej inwestycji oblicza się procent wykonania miesięcznego
wyników w zakresie inwestycji bezpośrednio przez nich nadzoro-
wanych. Premię dla pracowników Przedsiębiorstwa oblicza się
jako średnią ważoną premii wypłacanej jednostkom podległym.-

Wykaz stanowisk pracowników umysłowych
Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń uprawnionych do premiowania.

0 współczynnika 1,0

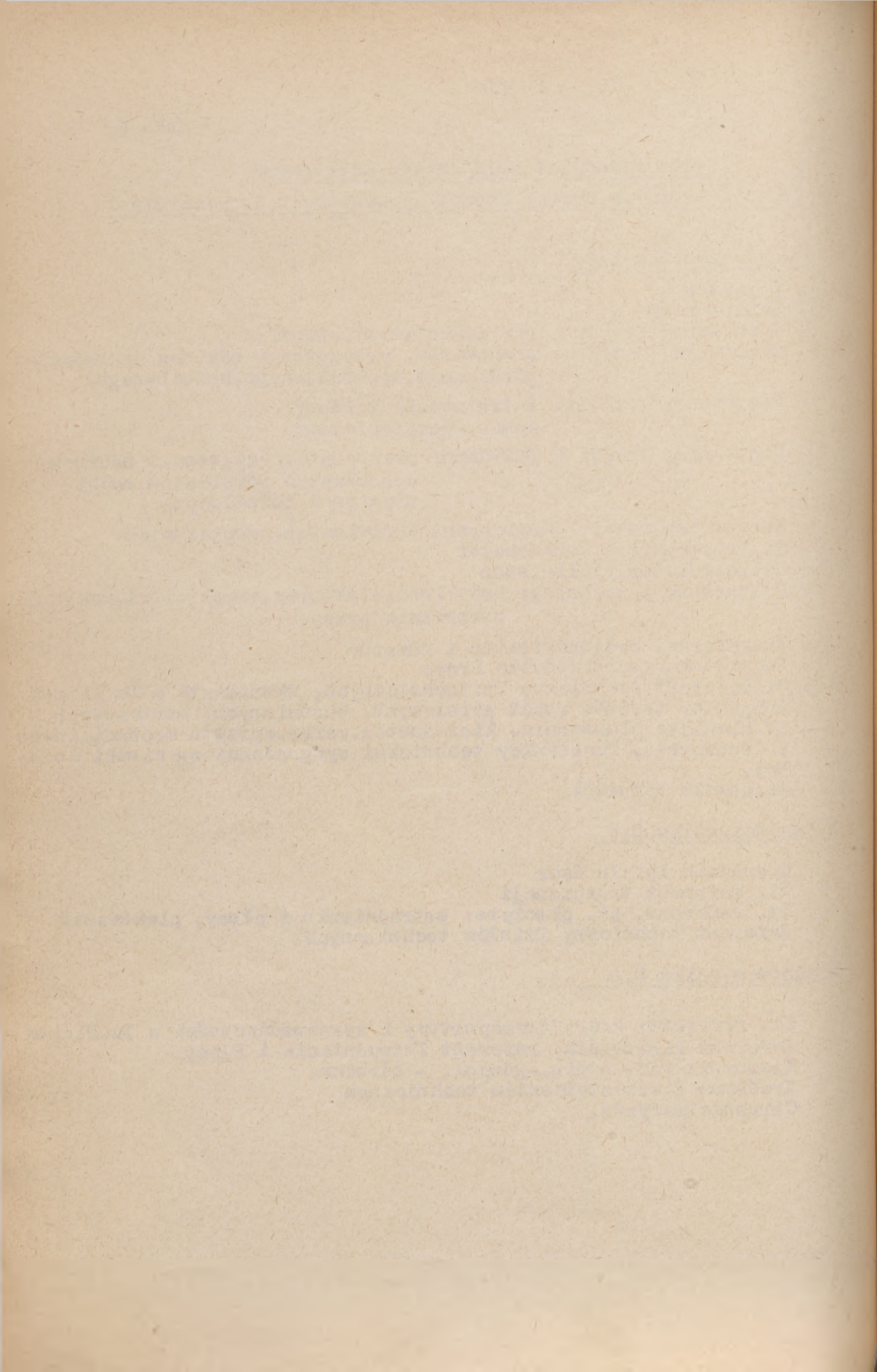
1. Dyrektor
2. Gł. inżynier
3. Z-ca Dyrektora do spraw administrac.-handl.
4. Kierownicy Działów: planowania, przygotow. i odbioru wykonawstwa górniczego, mechanicznego, budowlanego.
Kierownicy Działów: Zatrudnienia i Płacy
admin.-gospodarczego
5. Kierownicy Sekcji w Działach: planowania, przygotow. i odbioru wykonawstwa górniczego, mechanicznym i budowlanym.
6. Kierownicy robót: górniczych, budowlanych, montażowych.
7. St. konstruktor, konstruktor.
8. St. kalkulator, kalkulator
9. St. technik i technicy: budowlani, elektrycy, warsztatowi, mechanicy normowania pracy.
10. St. referent racjonalizator i nowator
11. Inspektor Bezpieczeństwa Pracy
12. St. referent techniczny Dz. technicznych, Ekonomista w Dz. Planow.
Inspektor terenów robót górniczych, budowlanych, montażowych,
St. planista planowania. Kier. samodz. refer. sprzętu mechanicznego i transportu. Pracownicy techniczni wynagradzani wg siatki dołowej.
Kierownik ośrodków.

0 współczynnika 0,8

- Kierownik Działu Kadr
St. referent Organizacji
St. referent, st. planista: zatrudnienia i płacy, planowania
Referent techniczny Działów technicznych.

0 współczynnika 0,6

- St. referent: kadr, transportowy i sprawozdawczości w Dz. Planow.
Referent Planowania, referent Zatrudnienia i Płacy.
Kierownik ref. admin.-gospod. - ośrodka.
Kreślacz z wykształceniem technicznym
Chronometrażysta.



Regulamin premiowania

pracowników umysłowych przemysłowej służby
zaopatrzenia materiałowego.

§ 1.

1. Premie według postanowień niniejszego regulaminu, otrzymują pracownicy działów zaopatrzenia materiałowego w przedsiębiorstwach /zakładach pracy/ i centralach zaopatrzenia, podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego, zajmujący następujące stanowiska :

- 1/ Kierownik działu lub kierownik samodzielnej sekcji lub pracownik samodzielny na szczeblu kierownika działu grupa prem. I
- 2/ Kierownik sekcji lub samodzielny referent w dziale " " II
- 3/ Kierownik magazynu lub magazynier prowadzący samodzielnie magazyn " " II.
- 4/ Starszy referent podlegający kierownikowi sekcji " " III.
- 5/ Referent podlegający kierownikowi sekcji " " III.
- 6/ Magazynier " " III.
- 7/ Fakturzysta " " III.

2. Premie przyznane stosownie do postanowień niniejszego regulaminu otrzymują pracownicy umysłowi Centralnych Zarządów Przemysłu zajmujący stanowisko określone w § 1 w punktach 1,2,4,5.

§ 2.

- 1. Pracownicy zaliczeni do grupy I otrzymują premię ze współcz. 1,0
- " " " II " " " 0,8
- " " " III " " " 0,6

2. Miesięczna premia wymienionych pracowników, obliczona jest w procentach od płacy podstawowej.

§ 3.

Pracownicy działów zaopatrzenia, uprawnieni do premiowania otrzymują premię za :

- 1/ wykonanie planu produkcji
- 2/ utrzymanie zapasów materiałów podstawowych w granicach, podanych w tabeli premiowania "A"
- 3/ utrzymanie zapasów materiałów pomocniczych i innych, jak paliwo, opakowanie, części zapasowe i przedmioty nietrwałe, w granicach, podanych w tabeli premiowania "B".--

- 1/ Normatywy zapasu, które służą jako podstawa do obliczenia premii ustalają władze bezpośrednio nadrzędne danej jednostki na każdy miesiąc, na podstawie zatwierdzonego planu obrotów materiałowych jako części składowej planu techniczno-przewyślowo-finansowego.
- 2/ Gospodarstwo uzasadnione zapasy ponadnormatywne, zatwierdzone przez Ministerstwo, dolicza się do normatywu. W tym wypadku suma zapasów normatywnych i dodatkowo zatwierdzonych gospodarstwo uzasadnionych zapasów ponadnormatywnych uważa się za normatyw zapasu.

§ 5.

- 1/ Za wykonanie planu produkcji pracownicy zaopatrzenia otrzymują 40 % premii przypadającej za dany miesiąc pracownikom inż.-techn. premionowanych wg współczynnika 1,0 z tym, że w przypadku niewykonania w danym miesiącu przez przedsiębiorstwo /zakład pracy/ wartościowego planu produkcji i nie przyznanie w związku z tym premii pracownikom inżynierjno-technicznym wygasa za ten miesiąc prawo poboru jakiegokolwiek premii, przysługującej z mocy niniejszego regulaminu.
- 2/ Tabele premionowania za utrzymanie normatywu zapasu.

Normatyw zapasu.	Tabela "A"	Tabela "B"
	premii przewidzianej w par. 3 pkt. 2/	premii przewidzianej w par. 5 pkt. 3/.
110	9	6
109	10	7
108	11	8
107	12	9
106	13	10
105	14	11
104	15	12
103	16	13
102	18	14
101	20	16
100	22	18
99	20	16
98	18	14
97	16	13
96	15	12
95	14	11

§ 6.

- 1/ Za zmniejszenie zapasów ponadnormatywnych większych niż podano w tabelach premionowania "A" i "B", jeżeli zapasy te zostały ujawnione na dzień 1.III.1951 r. przysługuje za każdy 1 % zmniejszenia zapasów - premia wg. niżej podanej tabeli.-

Tabela premiowania za obniżenie zapasów
większych niż 110 % normatywu.

Za obniżenie zapasu wynoszącego :

porząd	200 % normatywu			0,5 %	za każdy	1 %	obniżenia
od 199% do	190 %	"	-	0,6 %	"	1 %	"
189% do	180 %	"	-	0,7 %	"	1 %	"
179% do	170 %	"	-	0,8 %	"	1 %	"
169% do	160 %	"	-	0,9 %	"	1 %	"
159% do	150 %	"	-	1,0 %	"	1 %	"
149% do	140 %	"	-	1,1 %	"	1 %	"
139% do	130 %	"	-	1,2 %	"	1 %	"
129% do	120 %	"	-	1,3 %	"	1 %	"
119% do	110 %	"	-	1,5 %	"	1 %	"

W przypadku ponownego dojścia do zapasów ponadnormatywnych większych niż przewidziane w tabelach "A" i "B", pracownicy nie otrzymują żadnej premii aż do czasu osiągnięcia granic normatywu zapasów, podanych w tych tabelach.

§ 7.

W przypadku nie dotrzymania ustalonych terminów sprawozdawczości z zakresu zaopatrzenia potrąca się 25 % premii przypadającej w danym miesiącu.

§ 8.

Wysokość miesięcznej premii /t.j. płacy podstawowej/ dla pracowników zaopatrzenia w przedsiębiorstwach /zakładach pracy/ zawierza Centralny Zarząd na podstawie złożonych sprawozdań.

§ 9.

1. Poszczególni pracownicy tracą całkowicie lub częściowo prawo do premii w przypadku stwierdzenia niewłaściwego lub niedbałego wykonania ciążących na nich obowiązków.
2. W przypadku stwierdzenia zapasu niektórych ważnych surowców i materiałów, poniżej ustalonego minimum, dyrektor przedsiębiorstwa /zakładu pracy/ - lub dyrektor Centralnego Zarządu może obniżyć premię nawet w przypadku utrzymania ogólnego zapasu normatywu w granicach podanych w tabeli premiowania "A" i "B".

§ 10.

Pracownicy służby zaopatrzenia Centralnych Zarządów, oraz branżowych Centralnych Zaopatrzenia Materiałowego Przemysłu, otrzymują średnią arytmetyczną premię zaopatrywanych zakładów. -

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

Office of the Director
1155 East 58th Street
Chicago, Illinois 60637
Telephone: 773-936-3700

The University of Chicago is pleased to announce the appointment of
Dr. [Name] as [Title] in the Department of Physics.
Dr. [Name] will be joining the faculty in the fall of 2000.

Dr. [Name] received a Ph.D. from the University of California, Berkeley,
in 1995. He completed his postdoctoral fellowship at the University of
Chicago in 1997.

Dr. [Name] was a member of the faculty at the University of
California, Berkeley, from 1995 to 1997. He was also a member of the
faculty at the University of Illinois at Urbana-Champaign from 1997 to
1999.

Dr. [Name] has published over 20 papers in the field of
[Field]. He is currently working on [Project].

Dr. [Name] is a member of the American Physical Society and the
American Nuclear Society. He is also a member of the [Organization].

For more information, please contact the Department of Physics,
University of Chicago, 1155 East 58th Street, Chicago, IL 60637.
Phone: 773-936-3700.

Zaszeregowanie i kwoty uposażenia
personelu Akcji Socjalnej

A. Personel służby zdrowia.

Lp.	Stanowisko	Grupa	Uwagi
1.	Lekarz - żłobku	III-IV po 3 latach IV powyżej 3 lat pracy	Także lekarz prewento- rium o ile nie pełni funkcji kierownika i nie jest zatrudniony pełną ilość godzin o ile pełni funkcję kierownika.
2.	Lekarz z pre- wentorium.	II-III po 3 latach pracy - III-IV pon. 3 lat	
3.	Starsza pielęg- niarka.	IV-V po 3 latach pracy	Kierowniczką żłobka ponad 50 miejsc sta- cji ponad 350 miejsc pielęgniarka prewen- torium pon. 100 miejsc.
4.	Pielęgniarka	VI-VII po 3 latach pracy VII poniżej 3 lat	
5.	Pielęgniarka przyuczona	VIII-IX po 3 latach pracy IX poniżej 3 lat.	
6.	Piastunka dyplomowana	VII-VIII po 3 latach. pracy. VIII poniż. 3 lat.	
7.	Sanitariuszka	X-XI po 3 l. pracy XI poniżej 3 lat p.	
8.	Kierownik gospodarczy.	VI-VII grupa	Grupa VI jedynie w prewentiach co- najmniej o 100 róż- kach.
9.	Kucharka pracząca, dozorca.	IX-X grupa	Grupa IX w żłobkach prewentiach i przedszkolach ponad 50 miejsc.
10.	Pomoc kuchenna sprzątaczką.	XI-XII grupa	

Grupa	Wynagrodzenie za 1 godz.pracy w stosunku do mies. brutto.	Uposażenie zasadnicze mies. brutto.
I	197,50	1.102,50
II	141,80	995,40
III	126,-	802,00
IV	104,-	718,20
V	78,80	551,30
VI	67,80	469,40
VII	59,-	441,-
VIII	53,60	400,10
IX	47,50	346,50
X	44,10	315,-
XI	41,-	289,80
XII	37,80	267,80

Uposażenie zasadnicze obliczać należy w stosunku do rzeczywistej liczby godzin pracy.

Dodatki :

a/ dodatek lokalny.

Pracownicy służby zdrowia, pełniący służbę na obszarze m. st. Warszawy otrzymują dodatek stołeczny, zaś pracownicy, pełniący służbę na obszarze miasta Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopot i Szczecina oraz powiatów, elbląskiego, gdańskiego, morskiego, szczecińskiego i wolińskiego - dodatek morski w następujących wysokościach:

Grupa uposaż. od - do	Dodatek stołeczny		Dodatek morski	
	Zasadn. mies. zł	Za 1 godz. dz. w stos. m. zł	mies. zł	Za 1 godz. dz. w stos. mies. zł
I - IV	63,-	12,60	75,60	15,10
V - VII	44,10	6,30	56,70	8,20
VIII-X	39,50	5,70	52,10	7,30
XI-XII	36,30	4,70	47,30	6,00

Grupa : Wynagrodzenia za I kategorię : Uposażenie zasadnicze
z stosunku do mies. brutto : mies. brutto

I	127,50	1102,50
II	141,80	925,40
III	152,-	822,00
IV	164,-	712,80
V	178,80	681,30
VI	187,80	480,40
VII	22,-	441,-
VIII	23,60	400,40
IX	47,50	341,70
X	44,10	310,-
XI	41,-	282,80
XII	37,80	267,80

Uposażenie zasadnicze ustalono w stosunku
do przeciętnej listy godzin pracy

Dobry : 1

2) dodatki lokalne

Pracownicy otrzymują dodatki, należności według aneksu nr
27. Przeniesienie dodatku ekonomicznego, zaś procentowy
dodatek ustalono na podstawie tabeli podanych w aneksie nr
28. Godzi i zasadnicze oraz punktów ekonomicznych
zgodnie z tabelką, zawartą w aneksie nr 29.
Dodatek w wysokości w następujących wysokościach:

Grupa godzin 50 - 50	Dodatek ekonomiczny		Dodatek miesi.	
	zawiesz.	zawiesz.	zawiesz.	zawiesz.
I - IV	57,-	12,60	75,60	12,10
V - VII	44,10	8,70	52,80	8,50
VIII - X	39,20	5,70	44,90	7,30
XI - XII	36,30	4,70	41,00	6,00

b/ dodatki socjalne.

Dla osób zatrudnionych w szpitalach, klinikach zakaźnych na oddziałach zakaźnych szpitali ogólnych, sanatoriach, klinikach i poradniach przeciwgruźlicznych, pracowniach laboratoryjnych - jeżeli stykają się z chorymi lub materiałem zakaźnym w wysokości 40 % uposażenia zasadniczego/ w sanatoriach dla dzieci w Rabee/.

c/ dodatki funkcyjne 94,50

Lekarz prevent. o ile pełnią funkcję kierownika.

Kierownicza żłobka lub stacji 63,-

B. Personel nauczycielski i wychowawczy.

Lp!	S t a n o w i s k o	!Grupa!	U w a g i :
1.	Wychowawczynie przedszkola z przepisowymi kwalifikac.	7	Po 3 latach pracy gr.8 po 9 l.gr.5.
2.	Wychowawczynie przedszkola z ukończoną szk.liceum dla wychow.przedszk.lub posiadające prawo nauczania w szkole podstawowej	6	Po 3 latach pracy grupa 5.
3.	Wychowawcz.przedszkola bez przepisowych kwalifik.	7	
4.	Kierownik preventorium kwalifikowany	4	po 3 latach gr.3
5.	Kier.prew.z kwalifik.przyznanyimi przez kurs O.S.	5	Po 3 latach pracy i złożeniu egzaminu 4 grupa.
6.	Wychowawca z przepisowymi kwalifikacjami.	6	
7.	Wychowaw.bez przepisowych kwalifikacji.	7	
8.	Nauczyciel w preventorium		Wg zaszeregowania własnościowego kuratorium Okr.Szkolnego.

U w a g a :

Za kwalifikowanych wychowawców uważa się tych, którzy mają prawo nauczania w szkołach podstawowych. W przypadkach niejasnych o kwalifikacjach wychowawcy decyduje właściwe terenowe kuratorium Okręgu Szkolnego.

Grupa	Uposażenia zasadnicze	Dod. stożeczny	Dod. morski
1	677,30	20,60	44,10
2	582,80	18,30	39,50
3	488,50	15,80	34,70
4	450,50	14,30	30,-
5	409,50	12,60	26,90
6	384,30	12,-	25,20
7	356,-	11,10	23,70

Personelowi pełniącemu służbę w Warszawie przysługuje ponadto dodatek wyróżnawczy w następującej wysokości :

gr. uposażenia	miesięcznie zł.
1	156
2	120,50
3	104,-
4	99,50
5	94,50
6	89,-
7	86,70

Dodatek morski przysługuje nauczycielom pełniącym służbę na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopot i Szczecina, oraz powiatów: elblądzkiego, gdańskiego, morskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

Dodatek funkcyjny :

Kierownik prewenterium	189,-
" przedszkola	31,50

Personel zatrudniony w pełnym wymiarze godzin ma prawo do korzystania z żywienia za odpłatnością 25 % kosztów rzeczywistych.

Personel zatrudniony w kuchni /kucharka, pomoc kucharki/, otrzymuje żywienie bezpłatne, ponadto ci z pracowników których charakter pełnionych obowiązków zmusza do pozostawania w ciągłym pogotowiu do pracy /prewenterium/ i zamieszkują na terenie Zakładu, mogą być przez właściwą władzę nadrzędną zwolnieni z obowiązku za żywienie.

Dla personelu wychowawczego przedszkoli będącego na etacie zakładu pracy, względnie na etacie Kuratorium Szkolnego zatrudnionego w przedszkolach kopalnictwa rud żelaznych, w razie stwierdzenia konieczności pracy ponad 50 godzin tygodniowo przysługują się dodatkowo wynagrodzenie za przepracowane godziny ponad 5 godz. dziennie wg. niżej podanych stawek:

przy jednej godz. dziennie	34,70	zł/mies.
" 2 "	72,50	"
" 3 "	113,40	"

O konieczności przedłużenia pracy ponad normę ustaloną przez Ministerstwo Oświaty, decyduje Oddział Socjalny Zakładu Pracy na wniosek Komitetu Rodzicielskiego przedszkola i Rady Zakładowej Zakładu Pracy.

Personelowi wychowawczemu przedszkoli będącemu na etacie zakładu pracy przysługują świadczenia wg. układu zbiorowego pracy.

Tabela płas. i zaszerogowań lekarzy
przemysłowych

1. Lekarze przemysłowi zaliczeni zostają do następujących grup:
 - a/ lekarz przemysłowy posiadający ponad 6 lat praktyki
III - II grupy
 - b/ lekarz przemysłowy posiadający ponad 3 lata praktyki
IV - III grupy
 - c/ lekarz przemysłowy posiadający do 3 lat praktyki
IV grupy.

Lekarz przemysłowy zaszerogowany zostaje do grupy bezpośrednio wyższej przewidzianej dla danej kategorii o ile w posiadanej wyśładze lat przepracował co najmniej 1 rok w charakterze lekarza przemysłowego w dziale higieny pracy i ochrony zdrowia.

2. Uposażenie zasadnicze lekarzy przemysłowych :

grupa II	-	141,80
"	III	- 126,-
"	IV	- 104,-

3. Lekarze przemysłowi zatrudnieni w pracowniach rentgenologicznych znajdujących się w zakładach, jeżeli są narażeni promieni Rentgena, otrzymują dodatek socjalny w wysokości 40 % uposażenia zasadniczego za czas pracy wykonywany w tych pracowniach.

4. Lekarzom zatrudnionym na obszarze miast, Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopotu i Szczecina, oraz powiatów, elblądzkiego, gdańskiego, morskiego, szczecińskiego i wolińskiego przysługuje dodatek lokalny w wysokości 15,12 zł w stosunku miesięcznym za jedną godzinę dziennej pracy.

Ogólna kwota dodatku lokalnego dla lekarzy przemysłowych zakładowych w m. Warszawie nie może przekroczyć 63,- zł, a dla obszaru morskiego 75,60 zł w stosunku miesięcznym.

Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego zwraca uwagę, że poza wyżej podanymi normami uposażenia, nie mogą być wypłacone żadne inne dodatki n.p. za wyśładę lat, interwencyjny, rodzinny ani też jakikolwiek ekwiwalent /m.in. za stożówkę/ oraz wydawane deputaty węglowe.

Czyni się Dyrektorów /Kierowników/ zakładów odpowiedzialnymi za należyte stosowanie norm uposażenia lekarzy przemysłowych.

Regulamin

wynagrodzenia pracowników umysłowych
Biura Projektów Kopalnictwa Rudy Żel.

Regulamin ten obejmuje zasady wynagrodzenia
pracowników

step.

działów technicznych i finansowo-
administracyjnych.

Pracownicy działów technicznych zaszerzegowani
według stanowisk podanych w załączniku Nr 43
w ugrupowaniu i premii są wg trzech systemów

Wynagrodzenie
pracowników
działów tech-
nicznych.

- A. akordowego
- B. premiowego dla pracowników wykonujących projekty.
- C. premiowego dla personelu kierowniczego
i pomocniczego działów konstrukcyjnych
i technicznych.

A. Wynagrodzenie według systemu akordowego :

§ 1. System akordowy obejmuje następujące
prace konstrukcyjne w oparciu
o normy własne wzgl. innych Biur
Projektów, które będą stosowane po
ich zatwierdzeniu.

Wynagrodzenia
akordów

- a/ szczegółowe rozrysowanie konstruk-
cyjne gotowego projektu,
- b/ opracowywanie rysunków zestawczych
na podstawie rysunków części,
- c/ odtwarzanie konstrukcyjne według
konstrukcji żądanej /wzoru/ bądź
rysunku takiej samej konstrukcji ze
zmianą niektórych założeń jak :
mocy, obrotów wymiarów i t.p.
- d/ opracowywanie rysunków konstrukcji
na podstawie szkiców wymiarowych
z modelu,
- e/ sporządzenie wykazów części oraz
obliczenie ciężarów na podstawie
rysunków wykonawczych,
- f/ wszelkie prace kreślarskie.

§ 2. Pracownicy wynagradzani według systemu
akordowego, otrzymują stałą pensję
miesięczną i nadwyżkę akordową.
Nadwyżkę akord. stanowi różnica pomiędzy
ilościami godzin kalkulowanymi w danym
okresie a pracochwytem, stawki godzin-
owej zw. kłój i współczynnika zachęty

akordowej godzin rzeczywiście przeprowadzonych w tym samym okresie sprawozdawczym i stawki godzinowej zwykłej.

- Stawka godz. zwykła -
mies. uposaż. zasadn.

200

Stawki godzin akordowa -

- stawka godz. zwykła x współczynnik zach. akord.
- 3. Współczynnik zachęty akordowej ustala się:
 - a/ dla szczegółowego rozrysowania konstrukcyjnego gotowego projektu 1,5
 - b/ dla opracowywania rysunków zestawczych na podstawie rysunków części 1,5
 - c/ dla odtwarzania konstrukcyjnego według konstrukcji żądanej /wzoru/ bądź rysunku takiej samej konstrukcji ze zmianą niektórych założeń, jak mocy, obrotów, wymiarów 1,4
 - d/ dla opracowywania rysunkowego konstrukcji na podstawie szkiców wymiarowych z modelu 1,4
 - e/ sporządzenia wykazów części oraz obliczenia ciężarów na podstawie rysunków wykonaw. 1,4
 - f/ dla wszelkich prac kreślarskich 1,2
 - g/ dla przepisywania wykazów oraz obliczeń koncesyjnych 1,2

4. Pracownicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej bądź godzinowej otrzymują zapłatę dniówkową bądź godzinową według kategorii wynikającej z obowiązującego zaszeregowania.

5. W wypadku nieukończenia pracy w jednym okresie obliczeniowym pracownik otrzymuje nagrodę w wysokości iloczynu godzin przepracowanych, lecz nie więcej niż ilość godzin wyznaczonych stawki godzinowej.

Wynagrodzenie według systemu premiowego dla pracowników wykonujących projekty.

Wynagrodzenie
premiowe
dla projektan-
tów.

6. System premiowy obejmuje następujące prace projektowe :

- a/ projektowanie wstępne całego urządzenia /zespołu/
- b/ projektowanie podzespołów,
- c/ obliczanie konieczne do projektowania.
- d/ w wyjątkowych wypadkach - na zlecenie dyrektora lub upoważnionych przez niego osób - według tego systemu mogą być również wynagradzane prace nad rysunkami wykonawczymi, wymagającymi dużego nakładu pracy twórczej, a nie objętymi normami, obliczenia koncesyjne oraz sprawdzenie.

§ 7. Pracownicy w nagradzani według systemu premiowego otrzymują stałą pensję miesięczną i premie zależną od jakości i terminowego rozwiązania konstrukcyjnego, premia wynosi: iloczyn z wycończonej wielkości współczynnika premiowego, stawki godzinowej zwykłej i godzin przepracowanych według kart pracy.

Stawka godz. zwykła -
.....
.....

200

§ 8. Ocena pracy konstrukcyjnej będącej podstawą do ustalenia wielkości współczynnika premiowego jest:

- 1/ jakość rozwiązania projektów, które obejmują:
 - a/ przemysłowość dyspozycji konstrukcyjnej
 - b/ przemysłowość rozwiązania szczegółów konstrukcyjnych
 - c/ celowość oraz prawidłowość technologicznych, technicznych i konstrukcyjnych rozwiązań.
 - d/ ekonomia zaprojektowania-taniość wykonania produkcyjnego /wykorzystanie części normalnej, części już produkowanej, łatwość odlewu, okucia, obróbki mechanicznej i cieplnej i tp./
- 2/ Stopień trudności projektu powodujący: konieczność przeprowadzenia dodatkowych studiów, podniesienie sprawności i produktywności pracy, wykonania trudnych obliczeń itp.
- 3/ Terminowość wykonania projektu oraz bezwzględność czasu projektowania przez wyznaczenie maksymalnego czasu wykonania pracy premiowej w oparciu o normy lub o czas wykonania prac podobnych.

§ 9. Ustalenie wielkości współczynnika premiowego na podstawie oceny czynników składających się na § 8, należy do dyrektora, a w ważniejszych pracach do komisji i specjalistów danego zagadnienia, powołanych przez dyrektora.

§ 10. Przy wypełnieniu czynników składających się na ocenę rozwiązania projektu według § 8, należy przyjąć następujące wielkości:

w punkcie 1a	współcz. prem.	do	0,15	
"	1b	"	"	0,14
"	1c	"	"	0,20
"	1d	"	"	0,26

R a z e m: 0,75

Czynnik za jakość wykonanej pracy, wielkość decyduje o wyliczeniu przy rozliczeniach kwartalnych /wzrostki/ w tych wypadkach premia wynosi w zależności od decyzji dyrektora. Jeśli ilość podwyższonych premii za jakość przekroczy 10% ogólnej ilości osoby pracowniczych, to premia wynosi w zależności od decyzji bezpośrednio nadzorczej.

W punkcie 2/ współczynnik zwiększający wysokość premii w granicach od 1 - 1,25

W punkcie 3/ współczynnik zwiększający wysokość premii w granicach od 1 - 1,1

w wypadku przekroczenia czasu umiarkowanego przez konstruktora, należy zmniejszyć % premii zależnie od stopnia opóźnienia, a mianowicie :

przy opóźnieniu w stosunku do czasu wyznaczonego	
do 1/2 współcz. prem. wynosi	0,9
do 20 % " " " "	0,8
ponad 20 % " " " "	0,7

§ 11. W wypadku nie ukończenia pracy premialnej w jednym okresie obrotowym pracownik otrzymuje zaliczkę obliczoną za godziny przepracowane z zastosowaniem przynależnej stawki godzinowej z współczynnikiem wypracowania /p. 122 - 20/.

§ 12. Jeżeli konstruktor po zaprojektowaniu danej pracy nie zażąda rozrysowania jej szczegółowo, to zapłata za tę drugą część pracy winna nastąpić według skordowego systemu płac.

C. Wynagrodzenia według systemu premialnego dla personelu kierowniczego i pomocniczego działów konstrukcyjnych i technicznych.

Wynagrodzenie premialne personelu kier.

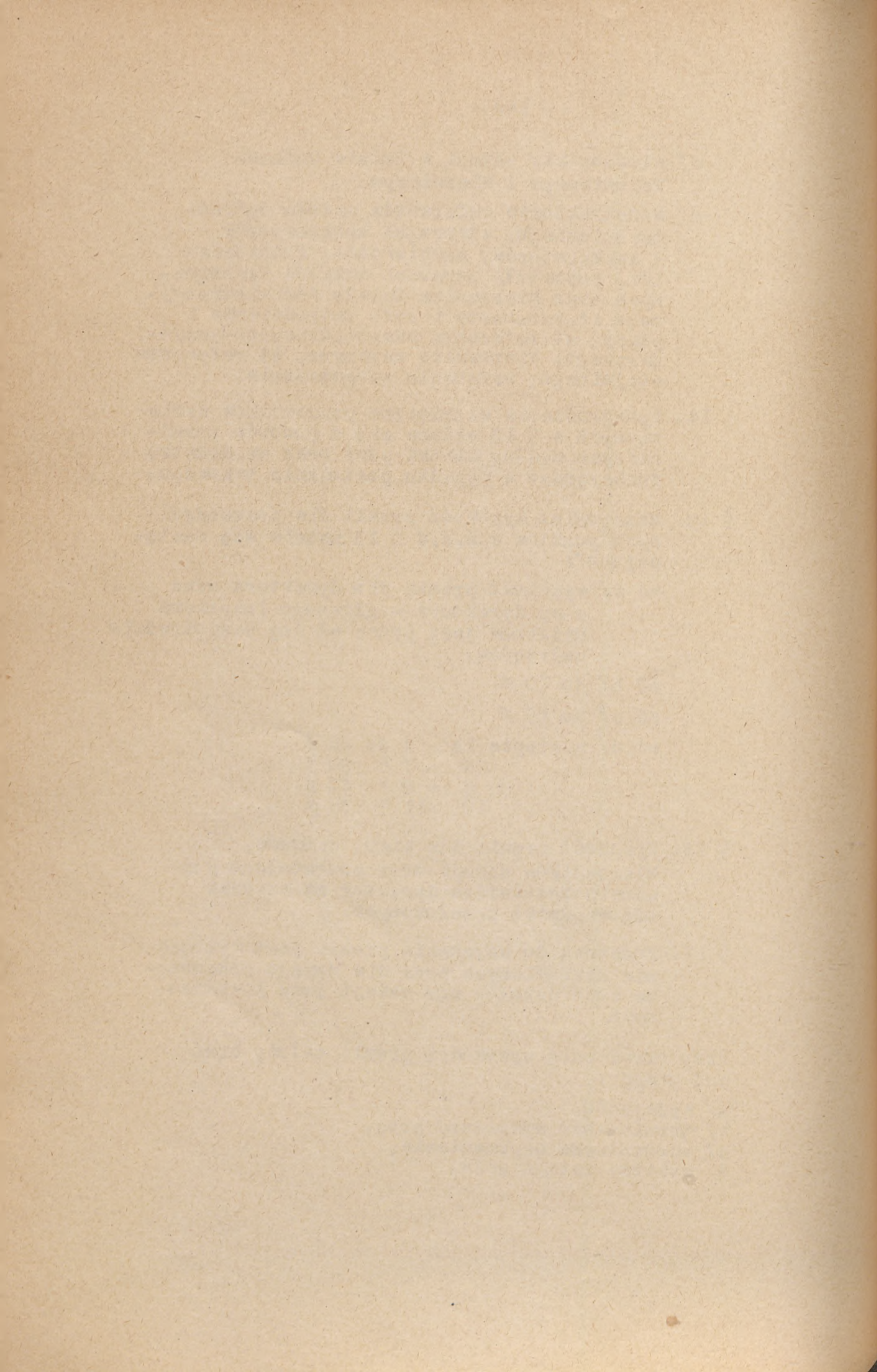
§ 13. System ten obejmuje :

- a/ dyrektora i z-oę dyrektora, głównego inżyniera,
- b/ kierownika działów i sekcji konstrukcyjnych, kierownika działu ogólnie technicznego, inżyniera konstruktora i inżyniera.

- e/ kierowników sekcji w Dziale Ogólno-Technicznym i Mierniczym.
 - d/ konstruktorów referentów działu ogólnotechnicznego, starszych kalkulatorów i kalkulatorów, archiwistów, fotokopistów, pozostały personel działów technicznych oraz kierownika Działu Administracyjnego st. referenta i ref. zatrudnienia i płacy; st. referenta administracyjno-gospodarczego, kierownika magazynu, st. referenta socjalnego, referenta zaopatrzenia.
- § 14. Wynagrodzenia miesięczne pracowników wymienionych w § 13 składa się z poborów zasadniczych według siatki płac oraz ew. dodatku funkcyjnego w wypadku posiadania takiego.
- § 15. Maksymalna wysokość premii dla poszczególnych punktów a, b, c, d § 13 ustala się następująco:
- ad a/ wysokość premii dla dyrektora oraz z-cy dyrektora - głównego inżyniera ustalona jest przez władzę bezpośrednio nadrzędną.
 - ad b/ do 70 %
 - ad c/ do 65 %
 - ad d/ w grupie 1a - 5 do 60 %
 - 6 - 7 " 50 %
 - 8 - 9 " 40 %
 - 10 - 11 " 30 %
- § 16. Wysokość premii dla kier. działów, kierowników sekcji oraz pozostałego personelu zatwierdza dyrektor na wnioski odpowiednich przełożonych.
- § 17. Podstawą do uzyskania premii jest wykonanie nakreślonych prac dla danego pracownika bądź działów czy sekcji jemu powierzonych.

Przy określeniu wysokości premii należy brać pod uwagę :

- a/ wydajność,
- b/ terminowość wykonania prac,
- c/ wprowadzone usprawnienia,
- d/ wybitne osiągnięcia.



ad 1/ za wybitne osiągnięcia /inwestycje twórcze i projektowe dyrektor może w wyjątkowych wypadkach przyznać dodatkowo do 40 % premii, przy czym ilość przyznanych wyższych premii nie może przekroczyć 10 % ilości pracowników premiowanych.

Zasady przyznawania i wypłaty premii winny być zgodne z zarządzeniem Przewodniczącego PKPG Nr 88 z dnia 21.IV.1950 r. w sprawie premiowania wykonawstwa budowlanego.

§ 18. W wypadku stwierdzenia opieszałości i zaniedbania się w pracy u któregoś pracownika, Dyrektor może premię uznaniową cofnąć bez uprzedzenia.

Postanowienia ogólne

Postanowie-
nia ogólne

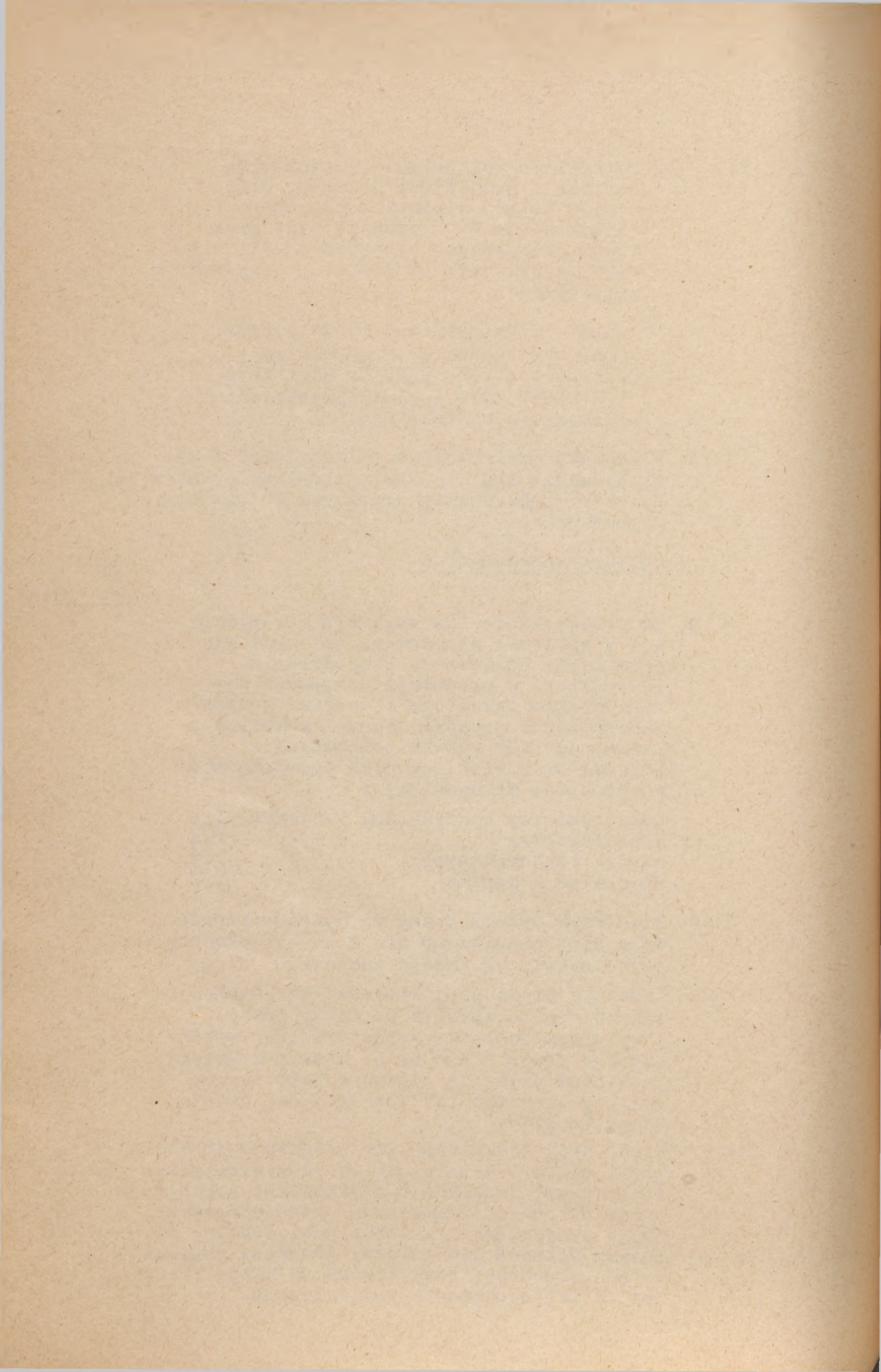
§ 19. Za prace, które nie mogą być wykonywane ani w systemie skordowym, ani systemie premiowym, pracownicy bezpośrednio zatrudnieni w produkcji otrzymują wynagrodzenie określone iloczynem godzin rzeczywiste przepracowanych i przynależnej do nich stawki godzinowej i zwykłej oraz współczynnika wyrównawczego w wysokości maksymalnej :

konstruktorzy specjaliści i starsi	1,5
konstruktorzy	1,4
młodszy konstruktorzy	1,3
kreślarze i kopiaści	1,2

§ 20. Pracownik wynagradzany wg systemu skordowego bądź premiowego nie może być płacony równocześnie wg innego systemu.

§ 21. "szelkie prace projektowane, konstrukcyjne i kreślarskie wpisane do karty pracy, a wykonane za zgodą dyrektora lub upoważnionego przez niego osób, poza normalnymi godzinami pracy są opłacane jako zwykłe godziny premiowe lub skordowe bez dodatkowej zapłaty.

§ 22. Pracownicy techniczni zarezerwowani do kategorii od Ia - 3 zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych, techniczno-administracyjnych mają prawo wykonywać w godzinach poza biurowych prace projektowe konstrukcyjne. Godziny te należy opłacać jak godziny normalne projektowe lub skordowe, przy stawce zwykłej, liczonej od ich uposażenia zasadniczego.



- § 23. W wyjątkowych wypadkach główny inżynier może zlecić pracownikowi specjalną pracę w godzinach nadliczbowych. Należy wówczas doliczyć do skalkulowanej do niego stawki akordowej bądź premiowej dodatek 50 % lub 100 % liczony jednak od stawki zwykłej. Do godzin tych odnosi się pismo okólnie Min.Przem. i Handlu z dnia 29.7.1947 r. znak MS/IV/A/04.
- § 24. Jeżeli założenie wyjściowe do wyznaczonej ilości godzin przeznaczonych na daną pracę zostały zmienione, niezależnie od wykonującego, ilość wyznaczonych godzin może ulec zmianie. Zastwierdzenie nowej ilości godzin dla prac akordowych leży w kompetencji upoważnionego kalkulatora, dla prac premiowych w kompetencji osób podanych w § 9. Przy każdej zmianie godzin należy sporządzić protokół.
- Jeżeli praca zostanie przerwana na skutek siły wyższej /choroba, śmierć, katastrofa/ lub dalsze jej wykonanie zostanie wstrzymane na zarządzenie władz nadrzędnych, wypłata za wykonaną część pracy następuje na podstawie określonego procentowego stanu jej wykonania przez osoby podane w § 9.
- Wysokość zarobku akordowego lub premii oblicza się identycznie jak dla prac ukończonych.
- § 25. Wszelkie zmiany i poprawki wynikające z winy wykonawców, których potrzeba ujawni się przy sprawdzeniu lub realizacji, muszą być wykonane przez wykonawcę bez zapłaty dodatkowej.
- Za popełnione błędy Dyrekcja może zmniejszyć wykonawcy współczynnik premiowy lub zachęty akordowej, a w wyjątkowych wypadkach zapłacić pobory zaskarżnicze.
- § 26. Za czas zużyty na wyjazdy służbowe związane wyłącznie z pracą projektową lub konstrukcyjną, pracownik wynagradzany wg. systemu premiowego bądź akordowego otrzymuje swój zarobek premiowy bądź akordowy liczony za 8 godzin, według średniej stawki premiowej bądź akordowej z poprzedniego miesiąca i przysługujące diety.
- Jeżeli wyjazd służbowy jest związany z koniecznością wykonywania na miejscu szkicu bądź rysunku przez delegowanego, a praca ta z polecenia władzy przełożonej jest wykonywana również w godzinach nadliczbowych. Delegowanemu przysługuje za te godziny wynagrodzenie zgodne z § 23.

- § 27. Za czas zużyty na wyjazdy służbowe nie związane bezpośrednio z działalnością biura /uczestnictwa w zjazdach zawodowych itp/ pracownik otrzymuje wynagrodzenie wg stawki dziennej, liczonej od uposażenia zasadniczego, z ewentualnym dodatkiem funkcyjnym oraz przysługujące ustawą diety.
- § 28. Za czas urlopu taryfowego i okolicznościowego przewidzianego układem zbiorowym oraz choroby udowodnionej przysługuje pracownikowi średni dzienny zarobek, liczony na podstawie poprzednich trzech miesięcy.
- § 29. Za czas stracony z powodu przestojów niezależnych od pracownika otrzymuje on zapłatę wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania z ewentualnym dodatkiem funkcyjnym.
- § 30. Pracownicy sekcji personalnej wynagradzani są wg tabeli zaszeregowania i premiovania pracowników personalnych w Centralnych Zarządach.
- § 31. Pracownicy finansowo-księgowi wynagradzani są według tabeli zaszeregowania i premiovania pracowników finansowo-księgowych w Centralnych Zarządach.
- § 32. Wynagrodzenia nie oparte na postanowieniach niniejszego regulaminu bądź na zarządzeniach władz nadrzędnych będą traktowane jako wynagrodzenie pozbawione podstaw legalności.
- § 33. Integralną część niniejszego regulaminu stanowią załączniki Nr 42 /tabela płac pracowników umysłowych/ Nr 43 /tabela zaszeregowania/ Nr 44 /tabela dodatków funkcyjnych/.
- § 34. Niniejszy regulamin obowiązuje w Biurze Projektów Kop.Rudy Żelaznej od dnia 1.I.1951 r.

Załącznik Nr 42
do regulaminu
wynagrodzeń
umysłowych BP.RRZ.

T a b e l a p ł a c

pracowników umysłowych Biura Projektów
Kopalnictwa Rudy Żelaznej.-

Grupa uposażeniowa	Płaca zasadnicza
1 b	1.165,-
1 a	1.008,-
1	882,-
2	787,-
3	724,-
4	661,-
5	598,-
6	535,-
7	472,-
8	409,-
9	362,-
10	315,-
11	299,-
12	268,-

Załącz. Nr 43.
do regulaminu
wynagrodzenia
prac. umysłowych
B.P. K.R.Ż.

T a b e l a

zaszeregowania pracowników umysłowych
Biura Projektów Kopalnictwa Rudy
Żelaznej.

Ep.	Stanowisko	Dod. funkc.	Zaszere- zasadn.
	<u>Grupa A</u>		
1.	Dyrektor	F	1 b
2.	Z-ca Dyrektora gł.inżynier	F	1 b - 1 a
	<u>Grupa B</u>		
3.	Główny projektant	F	1 a - 1
4.	Szef Działu Konstrukcyjnego	F	1 b - 1 a
5.	Projektant bądź konstrukt.sam.specj.	F	1 a - 3
6.	Kierownicy Sekcji Konstrukcyjnej	F	1 a - 3
7.	Starszy Konstruktor	-	2 - 3
8.	Konstruktor	-	3 - 4
9.	Młodszy konstruktor	-	4 - 6
10.	Kreślarz	-	7 - 9
11.	Kopista	-	8 - 10
12.	Praktykant techniczny	-	10 - 11
	<u>Grupa C.</u>		
13.	Kierownik Działu Technicznego	F	1 a - 2
14.	Kierownik Działu Mierniczego i kosztorysowego	F	1 a - 2
15.	Kierownik Sekcji w Dz.ogólno-techn. mierniczym	F	1 - 3
16.	Starszy planista	F	3 - 5
17.	Starszy kalkulator	F	2 - 4
18.	Samodzielni referenci sekcji technicz- i techn.pomoc.odpowiedzialni za pewien zakres pracy	F	4 - 5
19.	kalkulatorzy	-	4 - 5
20.	Starsi referenci sekcji techn.i techn. pomoc.	-	5 - 6
21.	Referenci techn. pomoc.	-	6 - 8
22.	Młodszy ref.sekcji techn.i tech.pomoc.	-	8 - 10
23.	Pomoc biur techniczna	-	11 - 12
24.	Fotokopista	-	8 - 10
25.	St. archiwista	-	4 - 6
26.	Archiwista	-	6 - 8

№ p.	Stanowisko	! Dod. ! ! funke!	Zaszere. zasadn.
	Grupa D.	!	!
27.	Kierownik Działu Administracyjnego	! F	! 2 - 4
28.	St.Referent Zatrudnienia i Płacy	! F	! 4 - 5
29.	Referent Zatrudnienia i Płacy	! -	! 6 - 8
30.	Kier. Sekretariatu	! F	! 5 - 7
31.	Maszynistki	! -	! 8 - 10
32.	Telefonistki	! -	! 9 - 11
33.	Sekretarka Dyrektora	! -	! 6 - 8
34.	Wykwalifikowane siła biurowa	! -	! 6 - 8
35.	Starszy referent admin.-gospodarczy	! F	! 5 - 6
36.	Referent Zaopatrzenia	! -	! 6 - 8
37.	Kier. Magazynu	! -	! 5 - 7
38.	Starszy ref. socjalny	! -	! 5 - 7
	Pracowników Grupy D należy zaszer- gować wg. siatki płac dla pracow- ników administracyjnych dla CZKRŻ.-	!	!

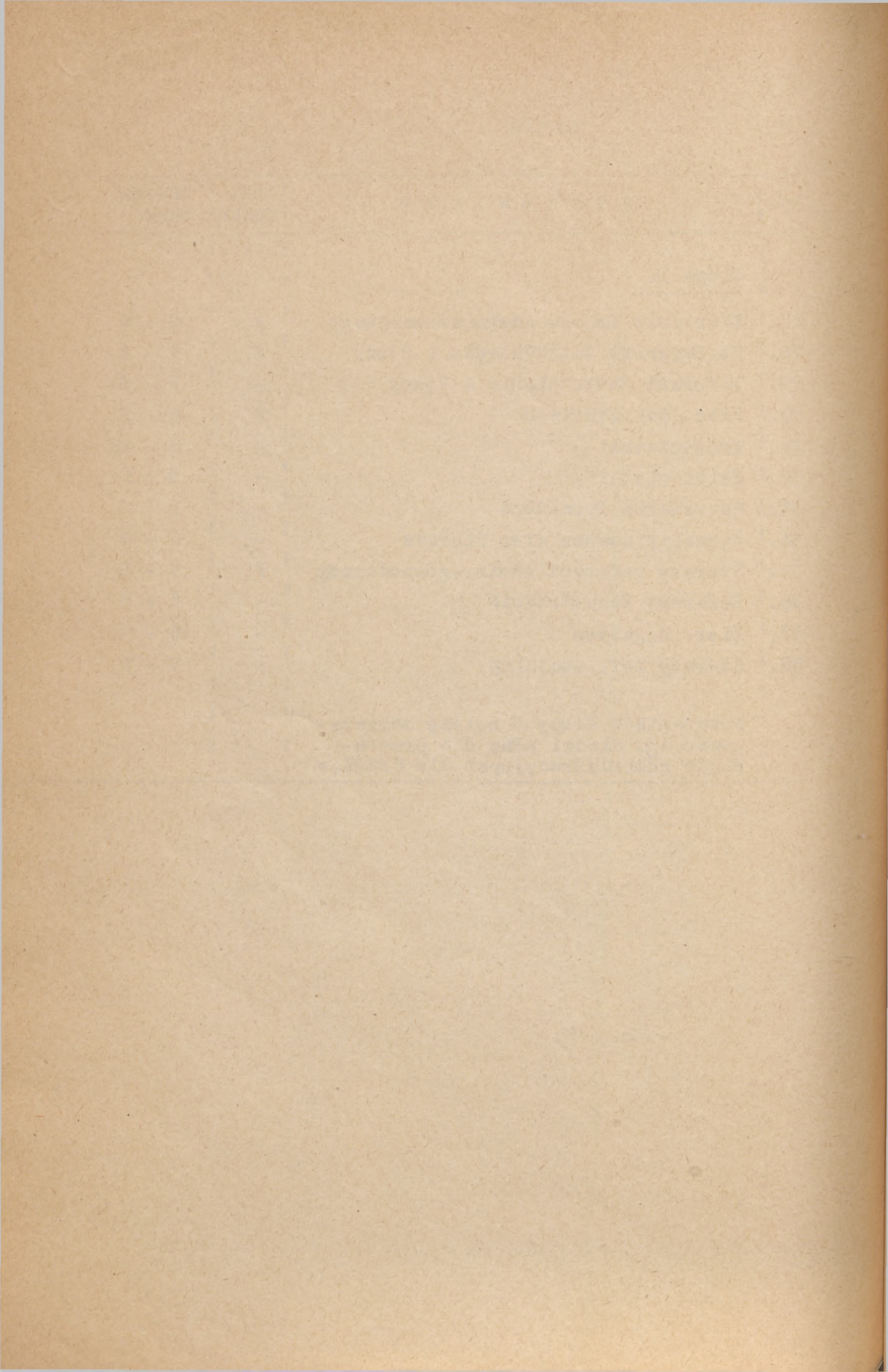


Tabela dodatków
funkcyjnych

Lp.	Stanowisko	Dodatek funkcyjny
1.	Dyrektor	378,-
2.	Z-ca Dyrektora Gł. inżynier	378,-
3.	Główny projektant	315,-
4.	Kierownik działu konstruktorskiego	315,-
5.	Kierownik Sekcji konstruktorskiej	157,- 252,-
6.	Kier. Działu ogólnotechn. kosztorysow. i mierniczego.	283,-
7.	Kier. Sekcji w Dz. ogólnotechn. i mierniczym.	157,- 252,-
8.	Samodzielny referent sekcji techn. lub technicznej, pomocniczej odpowiedzialny za pewien zakres pracy.	157,-
9.	Starszy kalkulator	157,-
10.	Starszy planista	157,-
11.	Kierownik Działu Administracyjnego	-----
12.	Starszy referent zatrudnienia i płacy	-----
13.	Kier. Sekretariatu i Maszynopisowni.	-----
14.	St. referent admin.-gospodarczy	-----
15.	St. referent socjalny	-----

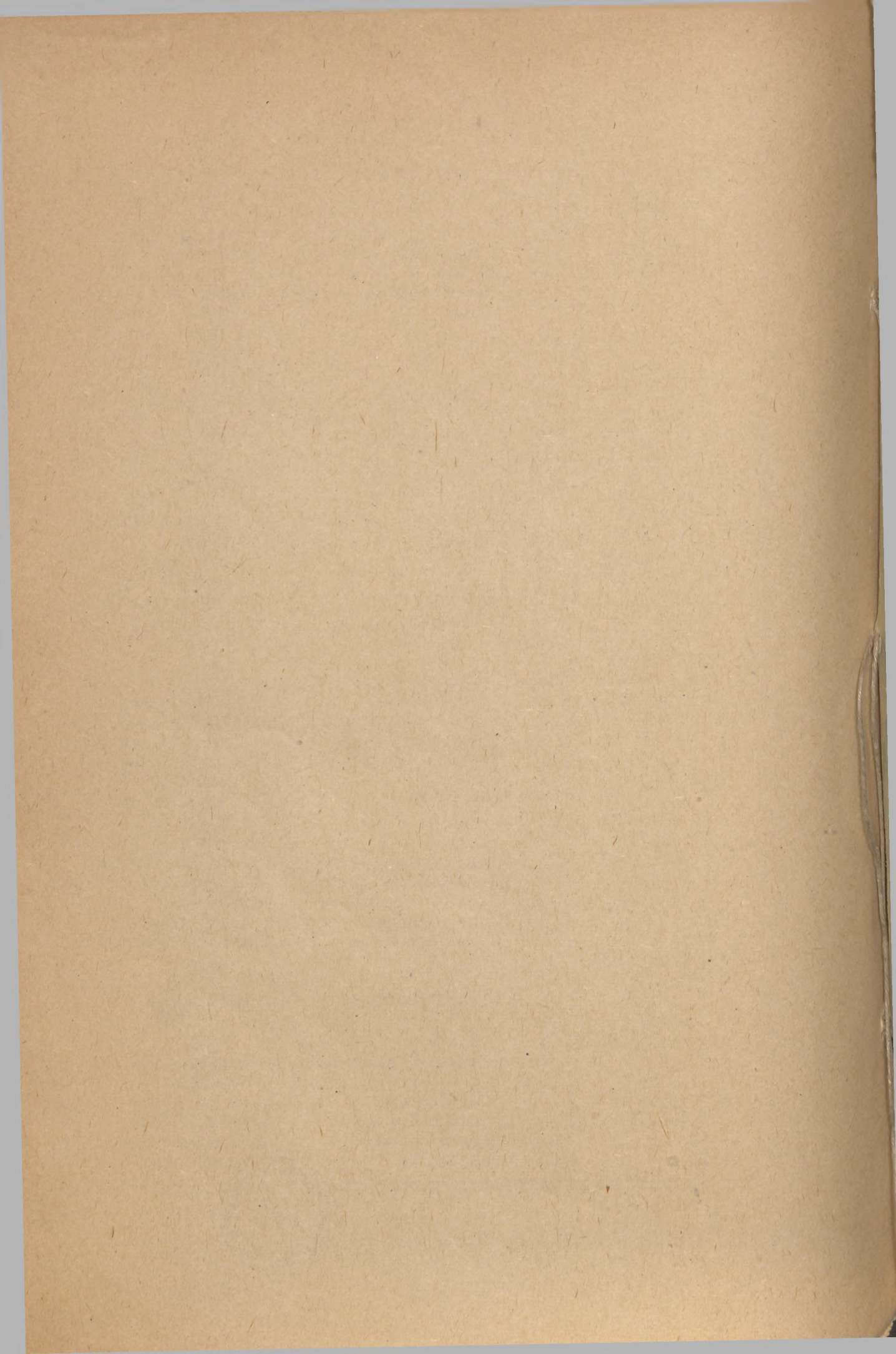
U w a g a : I. Dodatki funkcyjne przysługują kategoriom pracowników, które w tabeli szeregowania oznaczone są literą "F".

Pracownicy pobierający dodatki funkcyjne nie mają prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.-

Strona	Miejsce błędne	Wzrost	Jest	Wzrost był
2	4 pkt 3	1	powierzchnia	powierzchnia
3	6	1	pracownicy	pracownik
3	8 pkt 1	4	przegresją	przegreszą
4	7 pkt 1	5	podarki	podatki
4	11 pkt 3	8	uruchomienia	uniemożliwienia
6	19 pkt 1	6	wielolet	wielolet
7	21	3	przygotowaną	przygotowaną
8	20	7	odprawy	odprawy
9	30 pkt 1	4	plac	plan
11	35 pkt 3	1	Wzrostom -	Wzrostki
11	33 pkt 6	5	figuruje latę	intę figuruje
12	35 pkt 15	3	woliera	woliera
12	33 pkt 19	2	przepisy	przepisów
13	43	15	liście	w liście
15	44	1	nieregularnych	nieregularnych
16	-	25	przejścia	przejścia
17	poz. 23	1	-	zawiesz 16,80 złur- dowa 16,24
18	poz. 24	6	o stawkę	o stawkę
18	poz. 37	1	ciężła lub zatrud-	ciężła lub zatrud-
			nieni	zatrudnieni
19	poz. 44	1	rozmiarów	rozmiarów
19	poz. 50 i 51	1	kat. 5	kat. 3
19	poz. 52	2	od p. 51	pod p. 51
19	poz. 54	1	-	kat. 7
21	poz. 79	1	14,09	14,09
21	poz. 83	1	na podszyciach	na podszyciach
21	poz. 93	1	kopalnie	kopalnie
21	poz. 97	1	zapychaczy i ściga-	zapychaczy i ściga-
			gaczy	czy.
24	poz. 9	1	kat. 5	kat. 3
29	poz. 9	1	18,20	12,30
30	poz. 2	1	o najmniejszych	o największych
31	poz. 15	1	niezakończonych	niezakończonych
34	rozdz. I pkt. 4	2	w miejscu	w innym miejscu
34	rozdz. I	10	wraz z dodatkiem	skreślić wraz z do-
			wyrównawczym	datkiem wyrównawczym
35	punkt 6	15	dla samego	dla danego
35	punkt 7	4	biurasy	biurasy
37	punkt 8	4	wagonu	wagony
38	rozdział IV	1	acetylenowe	acetylenowe
41	poz. 31	1	szliflerzwastrico	szliflerzwastrico
42	poz. 56	1	szanotowe	szanotowe
45	pkt. 2	5	wagonowych	wagonowych
46	rozdz. III p. 1	3	a i b	la i b.
47	tabele	1	X - XXX	X - XII
49	-	3	zamieniać do pół-	zamieniać do pół-ro-
			roku	ku.
63	pkt. 11	2	protektorowych	protektorowych
63	pkt. 7	1	6	5
65	pkt. 12	1	po	do
66	pkt. 12	2	nieprzepracowanej	nieprzepracowanej
67	-	4	w dniu	od dnia
67	pkt. 4	3	linij	inny

Strona nr	Miejsce tytuł	Liczba	Wzrost	Wzrost	Wzrost
67	punkt 23	1		pojeździ	przejazdów
68	rozdz. IX p. 2	4		w tym pkt. 1, 2 i 3 jako normalny czas pracy	w tym okresie za fak- tycznie przewidywaną godziną określone w rozdz. IV pkt. 2, 3 i 4 jako normalny czas pra- cy
70	rozdz. XIII	2		otrzymuje	przejażdża
70	rozdz. XIII	3		norma	norma
70	rozdz. XIII	6		stałe	stałe
70	rozdz. XIII	2		stosunku godzin	stosunku pracy godzin.
71	pkt. 4	18		25, 30	25, 30
74	rozdz. Xier.			B - 0	C - 0
74	rozdz. Xier.	2		wykonywania	w wykonywaniu
76	punkt 4	2		taberu	taberu
78	przykład II	5		trzech	tych
78	przykład III	1		4	3
78	zaliczenia	14		grupy	grupy
79	rozdz. XVI	1		zaliczeniach	zaliczeniach
79	rozdz. XVI p. 3	1		wypłaty ewentualnie	wypłaty ewentualnie
85		1		pożarych czasu	pożarych czasu
87		2		kontrolowanie	kontrolowanie
102	par. 3	1		część 4	część A.
102	§ 4.	1		część B	część B
104	tabela A4	16		32,5	52,5
108	§ 1	3		30 a	30 a
112		12		Sekcji Socjalnej	Sekcji Socjalnej
113	§ 2	4		dopiero zatwier- dzeniu	dopiero po zatwier- dzeniu.
114	§ p. 2	3		kajęczenia	zastępowania
117	pkt. 3	1		ugwarantowane	ugwarantowane
124	wydziałownik	1		0,8	3
127a	§ 2	2		rzeczywistego	rzeczywistego
127a	§ 3 pkt. 1	4		"	"
127a	§ 3 pkt. 1	7		2,25	1,25
137	pkt. 3	2		narządzi przemysł	narządzi przemysł
139	§ 3 pkt. 2	-		wielkich	wielkich
140	§ 2 pkt. 1a i b	-		przemysłowej	przemysłowej
143	§ 21	3-4		upoważnionego	upoważnionych
144	§ 24	1		założenie	założenia.





Poniżej podana zostaje tabela wspomnianych dodatków lokalnych za godzinę pracy.

Kategoria pracy	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
1	1,30	2,10
2	1,40	2,40
3	1,50	2,70
4	1,70	3,00
5	1,90	3,30
6	2,20	3,70
7	2,40	4,10
8	2,60	4,40

Uczniowie otrzymują dodatki stołeczny i morski według stawek przewidzianych dla I-szej kategorii płac.

Przy pracy akordowej wyrobienie akordowe oblicza się od stawki akordowej bez uwzględnienia dodatku wyrównawczego, dodatku stołecznego lub morskiego.

- 3) Naczelną zasadą niniejszej umowy zbiorowej jest zaszeregowanie stanowisk pracy, a nie osób według zakończonej tabeli zaszeregowania. Dla każdego stanowiska pracy w poszczególnych oddziałach podana jest w tej tabeli odpowiednia grupa siatki płac, ważna dla pracy dniówkowej /stawka podstawowa - dniówkowa/. Przy przystąpieniu do pracy wynagrodzonej systemem akordowym, pracownik otrzymuje stawkę według następującej grupy wyższej.
- 4) Przy zaszeregowaniu pracowników w zakładach pracy, należy się ściśle trzymać grup zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk pracy według szczegółowej listy zaszeregowania Wydziałów, dołączonej do niniejszej umowy.
- 5) W wypadku przejścia pracownika na inne stanowisko pracy przy pracach indywidualnych, dniówkowych, pracownik, o ile przechodzi z wyższej grupy do niższej, winien otrzymać ustawowe wypowiedzenie grupy. Przy przechodzeniu z niższej do wyższej grupy otrzymuje od razu stawkę właściwą danemu stanowisku. Przy pracach akordowych indywidualnych i zespołowych pracownik otrzymuje zawsze stawkę według stanowiska pracy, jednakże przeniesienie pracownika do prac zaszeregowanych niżej, niż wynosi jego osobiste zaszeregowanie może być wywołane jedynie konieczną potrzebą, jeżeli ma ono trwać dłużej, niż 1 dzień - winno być uzgodnione z Radą Zakładową.

Art. 66

- 1) Wprowadza się system płac, przewidujący następujące sposoby wyrażania:
 - a) płacę dniówkową,
 - b) płacę akordową,
 - c) płacę dniówkową z premią.

Dotycheus ^{stompruque} prograspe w gonucture
niet uescleru
gonuctu mit medsi i erseu

150% jny unaliamu mit medsi i erseu

100% " jgdreim chudunow, fnechols
nie

gonuctu mit cyul. otew

100% - jny uneliamu mit jgdreim
chudunow itf.

drop odliny solowre

50% jny uneliamu mit.

13132

III

GBPZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019855