Zł-4.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Z B I O R O W Y U K Ł A D P R A C Y

GBPiZS
Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego
0019871

Z.104/74

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Z B I O R O W Y U K Ł A D P R A C Y

Spis rzeczy

I. CZĘŚĆ OGÓLNA

1. Cel, zasięg i czas trwania układu	Art. 1 - 3	str. 1 - 3
2. Przyjmowania i zwalnianie pracowników	Art. 4 - 5	str. 2 - 3
3. Płace	Art. 6 - 20	str. 3 - 8
4. Podróże służbowe i delegacje	Art. 21	str. 8
5. Zaopatrzenie dodatkowe	Art. 22- 25	str. 8 - 10
6. Czas pracy	Art. 26- 29	str.10 - 11
7. Miejsce pracy i narzędzia	Art.30 - 33	str.12
8. Akcja socjalna	Art. 34- 36	str.13 - 14
9. Urlopy	Art. 37- 46	str.14 - 17
10. Urlopy okolicznościowe	Art. 47	str.17
11. Kultura i oświata	Art. 48- 49	str.17 - 18
12. Ochrona i higiena pracy	Art.50 - 58	str.18 - 21
13. Zwolnienie pracowników do prac społecznych	Art. 59	str.21
14. Dyscyplina pracy	Art. 60-63	str.22
15. Postanowienia końcowe i wyjątkowe	Art. 64- 66	str.23

II. CZĘŚĆ SZCZEGÓŁOWA

	str.
1. Tabela płac i zaszeregowań pracowników fizycznych	25-29
2. Tabela płac w zł. na godzinę	30
3. Czas pracy i wynagrodzenie osób zatrudnionych przy pilnowaniu	31-32
4. Tabela płac i zaszeregowanie osób zatrudnionych przy pilnowaniu	33
5. Tabela dodatku stołecznego dla pracowników fizycznych	34
6. Tabela dodatku morskiego dla pracowników fizycznych	35
7. Protokół dodatkowy do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie zryczałtowanego dodatku wyrównawczego dla pracowników fizycznych zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym	36

Układy zbiorowe 19871 16.4.1974 r.

str.

8. Regulamin premiowania pracowników fizycznych, oraz normy wydajności pracy, zużycia surowców, opału, materiałów pędnych i materiałów pomocniczych 37-138

9. Regulamin płac kierowców pojazdów samochodowych, pomocników kierowców i innych pracowników samochodowych 139-159

10. Podział zakładów pracy na kategorie 160

11. Tabela płac i zaszeregowań pracowników umysłowych 161-165

12. Tabela płac i zaszeregowań pracowników działów finansowo-księgowych 166-167

13. Tabela płac i zaszeregowań pracowników zatrudnionych w Wydziale Osobowym w Dyrekcji, Zakładach oraz w pododdziałach osobowych Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego 168

14. Tabela płac i zaszeregowań pracowników resortowej kontroli wewnętrznej 169

15. Tabela płac miesięcznych wraz z dodatkiem funkcyjnym dla pracowników umysłowych (za wyjątkiem pracowników oddziałów osobowych, finansowo-księgowych i resortowej kontroli wewnętrznej) 170

16. Tabela płac miesięcznych wraz z dodatkiem funkcyjnym dla pracowników umysłowych zatrudnionych w działach finansowo-księgowych 171

17. Tabela dodatku stołecznego dla pracowników umysłowych 172

18. Tabela dodatku morskiego dla pracowmików umysłowych 173

19. Protokół dodatkowy do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie zryczałtowanego dodatku wyrównawczego dla pracowników umysłowych zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym 174

20. Regulamin premiowania pracowników umysłowych 175-183

21. Regulamin premiowania pracowników umysłowych działów finansowo-księgowych 184-185

Zbiorowy układ pracy

Pomiędzy przedsiębiorstwem państwowym "Państwowy Monopol Spirytusowy" mającym swą siedzibę w Warszawie, ul. Leszno Nr.1, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce, mającym swą siedzibę w Łodzi, Al. Kościuszki Nr.32, zawarty został w Warszawie w dniu 25 stycznia 1949 roku układ zbiorowy pracy treści następującej:

R O Z D Z I A Ł I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art.1.

1/układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy fizycznych i umysłowych pracowników Państwowego Monopolu Spirytusowego, z wyjątkiem Naczelnego Dyrektora P.M.S. i Zastępcy Naczelnego Dyrektora oraz określa wzajemne zobowiązania stron, podpisujących układ.

2/ Układ niniejszy nie dotyczy dozorców domów mieszkalnych P.M.S. oraz pracowników fizycznych, zatrudnionych w gospodarstwach rolnych P.M.S.

3/ Przez użyte w układzie określenie "Kierownictwo" rozumie się Dyrekcję lub mianowanych przez Dyrekcję P.M.S. - Dyrektorów /Kierowników/ Zakładów P.M.S. i ich zastępców, przez "Związek" - właściwe organa Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce.

Art. 2

Wspólnym zadaniem uczestników układu jest wykonanie państwowego planu produkcji przy jednoczesnym osiągnięciu najwyższej jakości produkcji i najniższych kosztów własnych.

Obie strony dążyć będą do przekroczenia państwowego planu produkcji i do stałej poprawy bytu pracowników,w szczególności przez podnoszenie wydajności pracy oraz przez organizowanie,popieranie i rozwijanie ruchu współzawodnictwa pracy.

Art.3

1/ Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 stycznia 1949 r.

2/ Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry.

Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego,poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3/ W piśmie,zawierającym wypowiedzenie,strona wypowiadająca określi,czy wypowiedzenie dotyczy całego układu,czy też poszczególnych jego postanowień.

4/ W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu,strony przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub w tej części,której wypowiedzenie dotyczy.

5/ Jeżeli w okresie wypowiedzenia nowy układ nie zostanie zawarty,obowiązuje nadal układ wypowiedziany.

R O Z D Z I A Ł II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 4.

1/ Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do Kierownictwa po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. Nie dotyczy to osób mianowanych przez Dyrekcję P.M.S. na następujące stanowiska. dyrektora /kierownika/ zakładu P.M.S.,jego zastępcy oraz kierowników wszystkich oddziałów ,oraz kierowników personalnych i kontroli.

2/ W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia na piśmie z Radą Zakładową, spór przekazany zostaje Dyrekcji P.M.S. i Z.G.Z.Z.

3/ Przy przyjmowaniu nowych pracowników Kierownictwo i Rada Zakładowa winny dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach:

a/ uczestnikom walki zbrojnej o wolność narodu;
b/ członkom rodzin zmobilizowanych;
c/ osieroconym członkom ich rodzin;
d/ zwolnionym z pracy przed r.1939 za poglądy demokratyczne, bądź za odprawą lub na emeryturę, oraz zwolnionym bez własnej winy po wyzwoleniu, na skutek likwidacji lub reorganizacji poszczególnych zakładów;
e/ członkom związku zawodowego;
f/ zdemobilizowanym wojskowym;
g/ repatriantom;
h/ wywiezionym do obozów, bądź na roboty przymusowe, oraz tym, którzy ukrywali się przed okupantem;
i/ obarczonym liczną rodziną.

Art. 5.

Pracownik, będący członkiem Zarządu Związku, Rady Zakładowej oraz powołany 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 Związku

R O Z D Z I A Ł III

P ł a c e

Art. 6.

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

a/ stawka godzinowa /dniówka/;

b/ akord czysty.

Przy każdym z tych systemow stosowane mogą być premie określone odrębnymi regulaminami, uzgodnionymi z [illegible].G.Z.Z.

2/ Systemy płac stosowane w poszczególnych zakładach P.M.S. określone są w załącznikach do niniejszego układu.-

Art. 7.-

1/ Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

2/ Wynagrodzenie winno być wpisane wyraźnie na karcie zarobkowej. Ilość godzin płatnych godzinowo lub w akordzie, jako też wynagrodzenie godzinowe i premie, należy podać na tej karcie oddzielnie.

3/ Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbywać się w czasie jego pracy. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty, ustalonych przez Kierownictwo w taki sposób, aby została zakończona najpóźniej w ciągu dwóch godzin od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

4/ Wypłata wynagrodzenia pracowników fizycznych dokonywana będzie z dołu systemem miesięcznym z tym, że połowa wynagrodzenia w formie zaliczki będzie wypłacona do 20 danego miesiąca a całkowita reszta dnia 10-go następnego miesiąca.-

Art. 8.-

Przy ustalaniu 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.-

Art. 9.

Do czasu wydania właściwych rozporządzeń przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu oraz zainteresowanymi Ministrami i Komisją Centralną Związków Zawodowych,ustanawia się specjalne dodatki dla pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia,podane w załączniku /Regulamin premiowania pracowników fizycznych/ do niniejszego układu.

Art.10.

1/ Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

2/ Pracownicy mogą otrzymać dodatki przywiązane do specjalnych funkcji.

3/ Grupy pracowników umysłowych,podlegających premiowaniu uzgodnione będą przez strony podpisane pod niniejszym układem i zatwierdzone przez Ministerstwo Skarbu.-

Art. 11.

Pracownikom zarówno fizycznym jak i umysłowym,zatrudnionym w m.st. Warszawie oraz Gdańsku,Gdyni,Szczecinie,Elblągu i Sopocie oraz w powiatach:Elbląskim,Wolińskim,Szczecińskim,Gdańskim i Morskim będzie wypłacany dodatek do płacy podstawowej na zasadach,ustalonych w załączniku.-

Art.12.

Tabele płac,tabelę zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania,sposobu obliczenia płacy akordowej,premii,określenia norm pracy oraz wykazy czynności pomocniczych,związanych z pracami akordowymi podane są w załącznikach do niniejszego układu.-

Art.13.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego należy przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, podać pracownikowi na piśmie,bądź przez ogłoszenie na zakładowej tablicy ogłoszeń,wysokość należnego wynagrodzenia za dane prace w sposób jasny i niewzbudzający wątpliwości.

Art.14.

Robotnicy pracujący na akord,którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej,względnie godzinowej,otrzymują zapłatę dniówkową wzgl. godzinową wg grupy,wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym,

Art. 15.

Za czas stracony w Zakładzie P.M.S. z powodu postoju niezależnego od pracownika,pracownik winien otrzymać zapłatę dniówkową wzgl. godzinową wg grupy płacy,wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Art. 16.

1/ Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę:

a/ przy pracy godzinowej wzgl. dniówkowej - 10% podstawowej stawki godzinowej wzgl.dniówkowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika;

b/ przy pracy na akord - 10% podstawowej stawki godzinowej wzgl. dniówkowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.-

2/ Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godz. 6-tą.

Art. 17

1/ Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki ustawowe za wyjątkiem pracy w ruchu ciągłym:

50% - za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,
100% - za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych

2/ Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się:

a/ przy pracy godzinowej względnie dniówkowej - stawkę podstawową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym;

b/ przy pracy na akord - stawkę podstawową, wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

3/ Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia, podanego w art. 16 niniejszego układu wraz z dodatkiem nocnym.

Art. 18.

1/ Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowe za wyjątkiem pracy w ruchu ciągłym, przysługuje:

a/ przy pracy godzinowej wzgl. dniówkowej - dodatek w wysokości 100% godzinowej wzgl. dniówkowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym;

b/ przy pracy akordowej - 100% godzinowej wzgl. dniówkowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

2/ Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną od godz. 6-ej niedzieli lub dnia świątecznego, do godz. 6-ej dnia następnego.

Art. 19.

Dodatki określone w art.16, 17 i 18 tego układu oblicza się dla pracowników umysłowych od 1/200 podstawowej płacy miesięcznej.

Art. 20.

1/ Kierownictwo jest obowiązane otaczać pracowników, zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne, szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc i rady potrzebne dla technicznego rozpracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń oraz zapewnić w każdym wypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

2/ Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne Kierownictwo winno po porozumieniu się z Radą Zakładową i Związkiem przyznać pracownikowi nagrodę wedle oddzielnie ustalonych regulaminów, uzgodnionych z Komisją Centralną Związków Zawodowych.

Podróże służbowe i delegacje.

Art. 21.

1/ W razie podróży służbowej lub delegacji poza zwykłe miejsce pracy należą się pracownikowi diety, zwrot kosztów przejazdów i noclegów zgodnie z powszechnie obowiązującymi zasadami.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 22.

P.M.S. pokrywa do wysokości zł 200.- miesięcznie opłaty szkolne, na podstawie pokwitowań, za dzieci pracowników, uczęszczające do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest

szkoły państwowej lub brak miejsca w szkołach państwowych.

Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniami.

Art. 23

1/ P.M.S. winien ułatwić pracownikom dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez nich zawodzie.

2/ P.M.S. winien zwracać kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 24.

1/ Jeżeli przynajmniej 100 pracowników zakładu pracy wyrazi chęć korzystania ze stołówki - P.M.S. obowiązany jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z Komisją Centralną Związków Zawodowych.

2/ W zakładach, zatrudniających poniżej 200 osób stołówka winna być prowadzona wówczas gdy conajmniej połowa zatrudnionych, ale nie mniej, niż 50 osób wyrazi chęć korzystania ze stołówki.

Art. 25.

P.M.S. obowiązuje się wydawać pracownikom bezpłatnie deputaty miesięczne do własnej konsumcji w wysokości 4 litrów wódki czystej 40°.

W razie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy łącznie trzy dni w miesiącu pracownik traci połowę deputatu branżowego. Przy nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy ponad trzy dni łącznie w miesiącu pracownik traci cały deputat.

Uznanie nieobecności za nieusprawiedliwioną następuje w porozumieniu z Radą Zakładową.-

C z a s p r a c y

Art. 26.

1. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, w sobotę 6 godzin - razem 46 godzin tygodniowo - płatne za 46 godzin.

2. Odnośnie pracowników, zatrudnionych przy pilnowaniu oraz kierowców samochodowych i ich pomocników, obowiązują zasady jak w oddzielnych załącznikach do niniejszej umowy.

3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkołach dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie nieprzekraczającej 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianych, czy też poza tymi godzinami.

Regularne odbywanie tej nauki winno być wykazywane poświadczeniem wydanym przez kierownictwo szkoły. Jeżeli nauka w szkole odbywa się w godzinach pracy młodocianego, dyrekcja zakładu lub upoważniony przez nią przełożony ma prawo stałej kontroli, czy uczeń uczęszcza regularnie do szkoły.

4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych po 4-tym miesiącu ciąży jest zabronione.

Art. 27

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez P.M.S. w porozumieniu z Radą Zakładową.

2/ Przepis o niewliczaniu przerw wypoczynkowych do czasu pracy nie dotyczy przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników, zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia wyziewach, gazach i pyle.

Rodzaj pracy, przy których winny być stosowane przerwy wypoczynkowe wliczone do czasu pracy, ich częstotliwości i długość określi na piśmie właściwy dla danego zakładu pracy Obwodowy Inspektor Pracy, w ramach instrukcji wydanej przez Ministra Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 28.

W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonywanie pracy w niedzielę lub w dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno nastąpić uzgodnienie tej sprawy z Radą Zakładową.

W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni wymagana jest ponadto zgoda Zarządu Głównego Związku.

Art. 29.

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym Kierownictwo w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni.

W każdym razie dzień odpoczynku winien co 3 tygodnie wypadać w niedzielę.-

Miejsce pracy i narzędzia.

Art. 30.

Zakład P.M.S. przyjmując pracownika, obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia p pracy. Narzędzia, wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy.

Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, winien zakład pracy zmienić na nowe, za zwrotem zniszczonych.

Skrzynie na narzędzia dostarcza P.M.S. bezpłatnie.

Art. 31.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa.

Koszt tych narzędzi ustala kierownictwo w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

Art. 32.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyrekcję i Radę Zakładową.-

Art. 33.

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

R O Z D Z I A Ł IV.

Akcja socjalna.

Art. 34.

1/ Kierownictwo obowiązane jest w pełni wykorzystać sumy przydzielone na akcję socjalną w wysokości ustalonej dla zakładu pracy przez władzę nadrzędną.

Plan akcji socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum kierownictwo w uzgodnieniu z Radą Zakładową.

Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.

2/ Rozdział sum przydzielonych na całość akcji socjalnej P.M.S. oraz plan akcji socjalnej uzgodnione zostaną przez obydwie strony podpisane pod tym układem.

3/ P.M.S. zorganizuje opiekę nad dziećmi pracowników do lat 7 (wyjątkowo na zlecenie lekarza do lat 12) w postaci opieki higieniczno-sanitarnej oraz w postaci wydawania lekarstw, odżywek i dożywiania dzieci.

Na zakup lekarstw, odżywek i dożywianie dzieci - P.M.S. przeznaczy kredyty w wysokości przewidzianej w budżecie Akcji Socjalnej.

Do czasu uruchomienia fabrycznych żłobków i przedszkoli opieka ta będzie wykonywana w ramach działalności Stacji Opieki nad Matką i Dzieckiem przy zakładach pracy. Z chwilą uruchomienia żłobków względnie przedszkoli przy zakładach pracy dzieci mogące korzystać z jednego z tych urządzeń, tracą prawo opieki w ramach działalności Stacji Opieki nad Matką i Dzieckiem i korzystają wyłącznie z opieki w żłobku względnie z przedszkoli.

4/ Kierownictwo obowiązane jest wspólnie z Radą Zakładową do uruchomienia Kasy Pożyczkowo-Zapomogowej na zasadach ustalonych przez Komisję Centralną Związków Zawodowych w porozumieniu z zainteresowanymi Ministerstwami.

Do prowadzenia kasy P.M.S. dostarcza bezpłatnie personelu i pomocy technicznej.

Sumy z budżetu akcji socjalnej poz. "Kasy oszczędnościowe — pożyczkowe" P.M.S. obowiązany jest przelewać do wyżej wymienionych kas.

Art. 35

1/ P.M.S. obowiązany jest uruchomić i prowadzić na własny koszt żłobki oraz przedszkola dla dzieci pracowników przy zakładach zatrudniających ponad 100 kobiet. W zakładach, w których nie ma żłobków a zatrudniających poniżej 100 kobiet, P.M.S. obowiązany jest pokrywać faktycznie poniesione i udowodnione koszty utrzymania dzieci pracowników w innych żłobkach.

Art. 36

1/ P.M.S. obowiązany jest do opłacania za pracowników, korzystających z wczasów część opłat za wczasy, określonej w powszechnie obowiązujących przepisach o wczasach pracowniczych, jako dopłata pracodawcy.

2/ P.M.S. obowiązany jest do wypłacenia pracownikowi, wyjeżdżającemu na wczasy zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia, przypadającego mu za okres urlopowy.

U r l o p y

Art. 37

1/ Wynagrodzenia za czas urlopowy będą ustalone według obowiązujących przepisów prawnych.

2/ Za dni urlopowe przy urlopach 8-mio i 15-to dniowych liczy się wyłącznie dni robocze, a przy urlopach miesięcznych kolejno następujące dni kalendarzowe. Zapłata następuje odpowiednio za 8, 15 dni i jeden miesiąc.

3/ W P.M.S. obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

a/ dla pracowników fizycznych - 6 dni urlopu, jeżeli praca ich w P.M.S. trwa bez przerwy rok,

b/ pracowników fizycznych - 15 dni urlopu, jeżeli praca ich w P.M.S. trwa bez przerwy 3 lata

c/ dla pracowników młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w P.M.S. - 7 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy - 14 dni urlopu,

d/ dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w P.M.S. - 14 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy - 1-miesięczny urlop,

e/ dla pracowników fizycznych po 10 latach nieprzerwanej pracy w P.M.S. - 1-miesięczny urlop.

Art. 38

Młodociani winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

Art. 39

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

Art. 40

Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.

Art. 41

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet wówczas gdy nie upomniał się o urlop.

Art. 42

Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

Art. 43

Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie wypłacone przez P.M.S.

Art. 44

Wynagrodzenie za czas urlopowy oblicza się przez dzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez czas przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowany, a pracownika umysłowego średnie wynagrodzenie z okresu trzech miesięcy.

Art. 45.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej sześć miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu 1 roku - odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 46.

Pracownik po odbyciu obowiązanej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska), na równorzędne stanowisko i warunki

w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 47.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg. zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlopy wypoczynkowe, w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu - 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka - 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców - 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka - 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa się przed komisją wojskową - 1 dzień urlopu i po przedstawieniu świadectwa z wojskowej komisji lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

K u l t u r a i o ś w i a t a .

Art. 48.

Kierownictwo winno oddać do dyspozycji Związku lub Rady Zakładowej w zakładach 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. P.M.S. obowiązany jest do wyposażeni

na koszt własny świetlicy w umeblowania, dokonywanie remontów, utrzymanie czystości, ogrzewania i oświetlenia.

Art. 49.

P.M.S. obowiązany jest w zakładach pracy liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowanego prze Związek. Wysokość wynagrodzenia kierowników świetlic ustalona będ dodatkowo w porozumieniu z K.C.Z.Z.

O c h r o n a i h i g i e n a p r a c y .

Art. 50.

1/ Kierownictwo obowiązane jest urządzić na terenie Zakład punkt sanitarny, obsługiwany przynajmniej przez przeszkolonego pr cownika lub jednego sanitariusza (kę) na każdą zmianę. Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony p innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny wi posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki zbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy

2/ Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzy nie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy i wynagradza się wg stawki podstawowej należnej pracownikow wg osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

3/ P.M.S. obowiązany jest utrzymywać lekarzy przemysłowych (dla celów profilaktycznych).

Art. 51.

We wszystkich oddziałach zakładów winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w ręczniki i środki do mycia.

Art. 52 .

We wszystkich oddziałach zakładów winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia,wzgl.w razie braku tejże naczynia z przegotowaną wodą lub kawą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

Art. 53.

1/ Zakłady P.M.S. obowiązane są do urządzenia i utrzymania w należytym stanie natrysków lub łaźni zaopatrzonych w ciepłą wodę, tak obliczonych ,aby każdy robotnik mógł raz na tydzień korzystać bezpłatnie z tych urządzeń.Urządzenia te mogą być utrzymywane wspólnie przez kilka blisko siebie położonych mniejszych zakładów P.M.S.

2/ Jeżeli zakład P.M.S. nie posiada tych urządzeń,winien wydać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 54.

1/ P.M.S. obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych lub roboczych.Kategorie robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży,normy określające i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas na jaki zostaną one wydane,zostaną uzgodnione pomiędzy stronami podpisującymi układ.

Uzgodnienie takie wymaga zatwierdzenia przez Ministerst Skarbu i K.C.Z.Z.

2/ Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością P.M.S. i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

3/ Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu ubrań ochronnych lub roboczych i winien zwrócić koszt tych

przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa.Koszt ten ustali P.M.S. z Radą Zakładową biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

4/ Zakład P.M.S. winien zaopatrzyć pracowników pełniących obowiązki woźnych,portierów i wartowników w ubrania i czapki mundurowe.

Art. 55.

P.M.S. zorganizuje na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej.

Art. 56.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko lub inne środki odżywcze,które pracownik obowiązany jest spożywać na miejscu.

Ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Obwodowy Inspektor Pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami wydawanymi przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 57.

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

Art. 58.

W razie śmierci pracownika P.M.S.obowiązany jest niezależnie od świadczeń Ubezpieczeń Społecznych wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną w wysokości 1-go miesięcznego wynagrodzenia odpowiadającego 200 godzinom pracy zmarłego pracownika oraz zwrócić rodzinie równowartość trumny średniej jakości ustalonej wspólnie z Radą Zakładową.

Jeżeli na podstawie szczególnych przepisów prawnych przysługuje rodzinie zmarłego wyższa odprawa pośmiertna - mają zastosowanie te przepisy z wykluczeniem odprawy, przewidzianej niniejszym układem.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych.

Art. 59.

1/ W umotywowanych przypadkach P.M.S. zwalnia na życzenie Związku pracownika do pełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami naczelnych właściwych władz resortowych wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Dyrekcji a Związkiem.

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

3/ Pracownik zwolniony przez P.M.S. 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 wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą, niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku P.M.S. obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.

4/ Pracownik zwolniony przez P.M.S. do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków zachowuje pełno prawo pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w P.M.S.

R O Z D Z I A Ł V.

D y s c y p l i n a p r a c y.

Art. 60

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania Regulaminu pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z przełożonym, upoważnionym przez Kierownictwo Zakładu pracy do przyjmowania takich oświadczeń. W nagłych wypadkach pracownik powinien zawiadomić przełożonego lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 61.

Kierownictwo jest obowiązane projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej, po zatwierdzeniu umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. ~~Regulaminy~~ pracy winny być zaopatrzone w podpisy Kierownictwa oraz Obwodowego ~~Inspektora~~ Pracy i Rady Zakładowej.

Art. 62.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, Kierownictwo ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w wypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 63

Kierownictwo ma prawo nakładania kar przewidzianych w regulaminie pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej. Pracownikowi, na którego nałożono karę, służy prawo odwołania się do Związku.

R O Z D Z I A Ł VI.

Postanowienia końcowe i wyjątkowe.

Art.64

Spory między Kierownictwem a pracownikami wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia stron prawa dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej.

Art.65

Kierownictwo jest obowiązane do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości: 1 egzemplarz dla conajmniej każdych 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku jednak nie mniej niż 3 egzemplarze na każdy Zakład P.M.S.

Art.66

Umowę niniejszą sporządzono w trzech jednobrzmiących egzemplarzach, z których dwa dla stron umawiających się, a jeden dla Głównego Inspektora Pracy.

ZARZĄD GŁÓWNY
Związku Zawodowego Pracowników
Przemysłu Spożywczego
w Polsce

PRZEWODNICZĄCY
/-/J.Lisowski

GENERALNY SEKRETARZ
/-/H.Nowak

D Y R E K C J A
PAŃSTWOWEGO MONOPOLU SPIRYTUSOWEGO

NACZELNY DYREKTOR
/-/inż.P.Kąkolewski

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO
/-/mgr St.Dąbrowski

Z A Ł A C Z N I K I

do

Z b i o r o w e g o U k ł a d u P r a c y

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

TABELA PŁAC I ZASZEREGOWAŃ
pracowników fizycznych

Grupa płac	Stawka podstawowa za godz. pracy - zł.	Wyszczególnienie /wykonywana czynność/
-	19,50	Praktykanci w pierwszym roku praktyki
I		Najlżejsze roboty /wykonywane bez specjalnego wysiłku/
		1. Praktykanci po 1 roku praktyki,
	32.50	2. Gońcy
		3. Sprzątacze /ki/ biurowi,
II		Proste czynności, wymagające wysiłku fizycznego wzgl. proste czynności o pewnej odpowiedzialności
		1. Praktykanci po 2 latach praktyki,
		2. Sprzątacze /ki/ terenowi w budynkach fabrycznych;
	47.00	3. Palacze w piecach;
		4. Pomoc kuchenna;
		5. Pomoc w ogrodach i pracach rolnych;
		6. Spinacz wagonów;
		7. Dozorcy domów mieszkalnych;
		8. Woźni;
		9. Robotnicy placowi;
		10. Obsługa łaźni, obsługa pralni mechanicznej, obsługa żłobków, przedszkoli itp.
		11. Obsługa inwentarza żywego /krowy, świnie itp/
III		Robotnicy przyuczeni, wykonujący prace wymagające pewnej wprawy, doświadczenia i odpowiedzialności.
	50.00	1. Praczki /obsługa pralni ręcznej/ szwaczki,
		2. Palacz centr. ogrzewania i pomocnik palacza obsługujący mniejsze urządzenia kotłowe /do 120 m^2 powierzchni ogrzewalnej/, dowożenie węgla i wywóz popiołu.

Grupa płac	Stawka podstaw. za godz. pracy - zł	Wyszczególnienie /wykonywana czynność/
		3. Pomocnicy rzemieślników /stolarze, ślusarze, blacharze i inni/,
		4. Pomocnicy regeneratora węgla drzewnego,
		5. Wolny powielacz lub załatwiający czynności bardziej odpowiedzialne,
		6. Robotnicy obsługujący windy, podnośniki i transportery,
	50.00	7. Robotnice zatrudnione myciem butelek przy korytach w myjni, mycie butelek chemikaliami, mycie szkła laboratoryjnego,
		8. Sortowanie, układanie do skrzyń butelek nowych i zwrotnych,
		9. Robotnicy /ce/ wykonujący prace naładunków i wyładunków w pododdziałach gospodarczych oraz w sklepach, hurtowniach i składnicach,
		10. Obsługa centrali telefonicznej,
		11. Obsługa koni i wozów,
IV		Prace wymagające umiejętności obchodzenia się z nieskomplikowanymi maszynami, wprawy i doświadczenia przez dłuższą praktykę.
		1. Robotnicy zatrudnieni przy stołach rozlewniczych, stemplowanie etykiet, parowanie korków, ładowanie filtrów "Minuta", itp,
		2. Robotnicy magazynów spirytusu, skrzyń, butelek gotowych wyrobów, materiałów pomocniczych, melasu, robotnicy przy pracach pom. w gorzelniach i rektyfikacjach,
	34.00	3. Zbijanie nowych i reperacja starych skrzyń,
		4. Pomocnik palacza obsługujący większe urządzenia kotłowe /ponad 120 m² powierzchni ogrzewalnej/,

Grupa płac	Stawka podstawowa pracy - zł.	W y s z c z e g ó l n i n i e / wykonywana czynność/ .
		5. Robotnicy zatrudnieni w warsztatach napraw aparatów "Siemensa",pakowanie,zbijanie skrzyń, czyszczenie środkami mechanicznymi,tłoczenie na prasach i.t.p. prace pomocnicze,
		6. Ogrodnik przyuczony,
V		Rzemieślnicy,robotnicy przy pracach,które wymagają specjalnych kwalifikacyj lub wykonujący prace w warunkach ciężkich oraz te prace,wykonania których połączone jest z odpowiedzialnością.
		1. Rzemieślnicy /ślusarze,stolarze,blacharze, ogrodnicy,fryzjerzy i inni/,
		2. Robotnicy magazynów: spirytusu,gotowych wyrobów skrzyń,butelek i materiałów pomocniczych,wykonujący prace odpowiedzialne /odpowiedzialni za pracę zespołu/,
		3. Robotnicy filtracji,rozcieńczalni spirytusu, wytwórni wódek gatunkowych /zestaw.wódek gat./ Destylator wody,
	58.00	4. Robotnicy prowadzący drożdżownię lub fermentację oraz autolizę drożdży,
		5. Rewident,
		6. Robotnicy,pracujący w szczególnie ciężkich warunkach np. przy sporządzaniu środków skażających,pobielanie cyną i ołowiem,w wytwórniach laku/formiernia,chłodnia,suszarnia i dozowanie surowców/,
		7. Robotnicy warsztatów naprawy aparatów "Siemensa",zatrudnieni w laboratorium przy metalizowaniu elektrolitycznych itp/,
		8. Palacz odpowiedzialny za ruch mniejszych urządzeń kotłowych / do 120 m^2 powierzchni ogrzewalnej/.

Grupa płac	Stawka podstaw. za godz. pracy - zł.	Wyszczególnienie / wykonywana czynność/
VI		Rzemieślnicy o wysokich kwalifikacjach technicznych robotnicy odpowiedzialni za pracę zespołową oraz robotnicy wykonujący pracę samodzielnie, wymagającą dużej odpowiedzialności.
	64.00	1. Palacz odpowiedzialny za ruch większych urządzeń kotłowych / ponad 120 m² powierzchni ogrzewalnej/ r. generator węgla drzewnego, obsługa maszyny parowej,
		2. Robotnicy odpowiedzialni za pracę /zespołów robotniczych/.
		3. Aparatowi obsługujący aparaty periodyczne i ciągłe w gorzelniach i stacjach wyparnych /utylizacje wywaru/ oraz aparatowi obsługujący aparaty periodyczne w rektyfikacjach.
VII		Trudne roboty szczególnie odpowiedzialnego pracownika o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności.
		1. Starszy elektromonter,
		2. Aparatowi obsługujący aparaty ciągłe w rektyfikacjach i zakładach odwadniania,
	73.00	3. Wysoko kwalifikowani rzemieślnicy w warsztatach budowy i naprawy przyrządów kontrolno-mierniczych systemu "Siemensa"
		4. Wykonywanie, montowanie i naprawa wysoko precyzyjnych narzędzi, wzorców metalowych, matryc itp.
		5. Rzemieślnicy lub samodzielni robotnicy, prowadzący pracę zespołów pracowniczych - brygadziści.

rupa łac	Stawka podstaw za godz. pracy zł.	W Y S Z C Z E G Ó L N I E N I E (wykonywana czynność)
II		Specjalnie trudne montaże najrozmaitszych ważnych i skomplikowanych mechanizmów i ich części, tak w warsztacie, jak przy użyciu większej ilości sił pomocniczych.
	86.00	Kierownicy (przodownicy, brygadziści) grup rzemieślników, zaszeregowanych do grupy płac V, VI, VII.

Grupa płac	Stawka podstaw. za godz. pracy - zł.	W y s z c z e g ó l n i e n i e / wykonywana czynność/
VI		Rzemieślnicy o wysokich kwalifikacjach technicznych robotnicy odpowiedzialni za pracę zespołową oraz robotnicy wykonujący prace samodzielnie, wymagającą dużej odpowiedzialności.
	64.00	1. Palacz odpowiedzialny za ruch większych urządzeń kotłowych / ponad 120 m² powierzchni ogrzewalnej/ r. generator węgla drzewnego, obsługa maszyny parowej,
		2. Robotnicy odpowiedzialni za pracę /zespołów robotniczych/.
		3. Aparatowi, obsługujący aparaty periodyczne i ciągłe w gorzelniach i stacjach wyparnych /utylizacje wywaru/ oraz aparatowi obsługujący aparaty periodyczne w rektyfikacjach.
VII		Trudne roboty szczególnie odpowiedzialnego pracownika o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności.
		1. Starszy elektromonter,
		2. Aparatowi obsługujący aparaty ciągłe w rektyfikacjach i zakładach odwadniania,
	73.00	3. Wysoko kwalifikowani rzemieślnicy w warsztatach budowy i naprawy przyrządów kontrolno-mierniczych systemu "Siemensa"
		4. Wykonywanie, montowanie i naprawa wysoko precyzyjnych narzędzi, wzorców metalowych, matryc itp.
		5. Rzemieślnicy lub samodzielni robotnicy, prowadzący pracę zespołów pracowniczych - brygadziści.

Grupa płac	Stawka podstaw za godz. pracy zł.	WYSZCZEGÓLNIENIE (wykonywana czynność)
III		Specjalnie trudne montaże najrozmaitszych ważnych i skomplikowanych mechanizmów i ich części, tak w warsztacie, jak przy użyciu większej ilości sił pomocniczych.
	86.00	Kierownicy (przodownicy, brygadziści) grup rzemieślników, zaszeregowanych do grupy płac V, VI, VII.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Tabela płac w zł. za 1 godzinę
/pracownicy fizyczni/

Grupa	Płaca podstawowa	Dodatek wyrównawczy	Razem
I	32,50	10.00	42,50
II	47.00	10.00	57.00
III	50.00	10.00	60.00
IV	54.00	10.00	64.00
V	58.00	10.00	68.00
VI	64.00	10.00	74.00
VII	73.00	10.00	83.00
VIII	86.00	10.00	96.00
Uczniowie	19.50	10.00	29.50

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Czas pracy i wynagrodzenie osób zatrudnionych przy pilnowaniu

1. Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r./Dz.U.R.P.Nr.18,poz.148/.

2. Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się.

   a/ osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku,urządzeń i ruchomości,

   b/ odźwiernych,portierów,dozorców bram i przejazdów,dozorców i stróżów placowych,

   c/ uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy /strażników straży przemysłowej/.

3. Czas pracy osób wymienionych w punktach a/ i b/ ustępu 2-go może wynosić do 12 godzin na dobę.

4. Gdy osoby wyżej wymienione wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową,to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Obwodu a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Okręgu.

5. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co dni 14.

6. a/ Osoby wymienione w punktach a/ i b/ ustępu 2-go otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie / w sobotę 6 - cio godzinne pilnowanie/ stawkę podstawową,wynoszącą złotych 36 - za godzinę oraz dodatek wyrównawczy wynoszący zł.6,50 za godzinę.

   Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę/wzgl. ponad 6 godzin w sobotę/osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej ,dodatek wynoszący 10 % należnej płacy, t.j. zł.4.25 za godzinę.

   b/ W warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie podane w punkcie a/ może być podwyższone o 10 %.

7. Uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy /strażników straży przemysłowej/, starszych strażników i dowódców warty obowiązuje 12 - godzinny dzień służby, z tym, że po każdych 12 godzinach służby korzystają oni z 24-godzinnego zwolnienia od służby.

8. Czas pracy, wymieniony w p.7 niniejszej instrukcji, obowiązuje również wszystkich członków straży przeciw-pożarowej.

9 Strażnicy straży przemysłowej i strażacy przeciw-pożarowej mogą być zatrudnieni w ciągu 24 godzin bez przerwy z tym, iż po zakończeniu pracy korzystają z 24 godzinnej przerwy /odpoczynku/.

10. Płace osób zatrudnionych przy pilnowaniu podane są w oddzielnej tabeli /tabela płac i zaszeregowań osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz w straży przeciw-pożarowej/.

11. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę i święta, ale winny być co trzecią niedzielę zwolnione od pracy.

12. Instrukcja niniejsza wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T a b e l a

płac i zaszeregowań osób, zatrudnionych przy pilnowaniu oraz w straży przeciwpożarowej.

Lp.	Wyszczególnienie (wykonywana czynność)	Stawka podstawowa za godzinę pracy zł	Dodatek wyrównawczy zł.
1	Osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości odźwierni, portierzy i dozorcy bram i przejazdów, dozorcy i stróże placowi	36,00	6,50
		Zryczałtowane uposażenie miesięczne - zł.	
Lp	Straż przeciwpożar. i straż przemysłowa	Czas pracy - 12 godz. na dobę (przerwa w pracy 24 godz. na dobę)	Czas pracy - 24 godz. w ciągu 2-ch dób (przerwa w pracy -24 godz. na 2 doby) albo 12 na 12
1	Strażak p.-pożar. w 1 roku praktyki i strażnik przemysł.	11.100	13.650
2	Strażak p.-pożar. po 1 roku praktyki i starszy strażnik przemysłowy	12.400	15.150
3	Kapral starszy p.-pożar. i dowódca warty przemysłowej	13.500	16.650
4	Plutonowy straży p.-pożar.	15.000	18.450
5	Sierżant straży p.-pożar.	16.500	20.250

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T a b e l a

dodatku stołecznego

dla

pracowników fizycznych, zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym

za godzinę pracy w złotych

Kategoria płacy	Wysokość dodatku
I	1,30
II	1,40
III	1,60
IV	1,80
V	2,10
VI	2,40
VII	2,70
VIII	3,00

U w a g a : Dodatek stołeczny wypłaca się na obszarze m.st.Warszawy.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T a b e l a

d o d a t k u m o r s k i e g o

dla pracowników fizycznych zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym

za godzinę pracy

w złotych

Kategoria płacy	Wysokość dodatku
I	2.10
II	3.40
III	2.80
IV	3.20
V	3.60
VI	4.00
VII	4.50
VIII	5.00

Uwaga: Dodatek morski wypłaca się na obszarze miast : Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopotu i Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

Protokół dodatkowy

do Układu Zbiorowego Pracy, zawartego pomiędzy Przedsiębiorstwem Państwowym "Państwowy Monopol Spirytusowy" /P.M.S./, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce / Z.G.Z.Z./ z dnia 25 stycznia 1949 r.

Na podstawie porozumienia między przedstawicielami P.M.S. z jednej strony a przedstawicielami Z.G.Z.Z. z drugiej strony,

w p r o w a d z a s i ę

miesięczny zryczałtowany dodatek wyrównawczy dla niżej wymienionych funkcji /grup płac/ pracowników fizycznych, przyjętych i zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym przed 1 stycznia 1949 roku, w następujących wysokościach :

Wyszczególnienie / wykonywana czynność /	Wysokość dodatku wyrównawczego / miesięcznie /
Strażnik przemysłowy	1.300
Starszy strażak	1.300
Strażak	1.300
Odźwierny, portier	1.300
Woźny	1.700
Sprzątaczki biurowe	2.000
Robotnicy magazynowi w Zakładach i Hurtowniach	250

ZARZĄD GŁÓWNY
Związku Zawodowego Pracowników
Przemysłu Spożywczego w Polsce

Przewodniczący
/-/ J.Lisowski

Generalny Sekretarz
/-/ H.Nowak

NACZELNY DYREKTOR
/-/ Inż.P.Kąkolewski

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO
/-/ mgr St.Dąbrowski

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Regulamin premiowania
pracowników fizycznych
oraz
Normy wydajności pracy,
zużycia surowców, opału, materiałów
pędnych i materiałów pomocniczych.

S p i s r z e c z y

Część I.	Zasady ogólne	§ 1	- 5	str. 39
Część II.	Premiowanie pracowników w poszczególnych Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego.			
	A. Gorzelnie	§ 6	- 10	str. 41
	B. Potasownie	§ 11	- 14	str. 45
	C. Roktyfikacje	§ 15	- 36	str. 46
	D. Zakłady Odwadniania	§ 37	- 45	str. 56
	E. Wytwórnie wódek czystych i gatunkowych oraz rozlew denaturatu	§ 46	- 57	str. 58
	F. Wytwórnia Leku	§ 58	- 60	str. 64
	G. Wytwórnia skrzyń monopolowych	§ 61	- 65	str. 65
	H. Warsztaty aparatów kontrolno-miernicznych	§ 66	- 69	str. 66
Część III.	A. Ekspedycja w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego	§ 70	- 75	str. 67
	B. Prace, wykonywane w warunkach ciężkich lub szkodliwych dla zdrowia oraz wykonywane w godzinach nocnych	§ 76	- 77	str. 70
Część IV.	Zasady przejściowe i końcowe	§ 78	- 79	str. 71

Normy wydajności pracy, zużycia surowców i materiałów pomocniczych Załączników - 35.

R E G U L A M I N

premiowania pracowników fizycznych w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego

C z ę ś ć I.

Z A S A D Y o g ó l n e .

§ 1.

We wszystkich Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego, a mianowicie:

1. gorzelniach przemysłowych;
2. rektyfikacjach;
3. zakładach odwadniania;
4. wytwórniach wódek czystych i gatunkowych;
5. rozlewniach denaturatu;
6. zakładach produkcji ubocznej jak:

a/ potasowniach (spalarniach wywaru);
b/ wytwórni laku;
c/ wytwórni skrzyń monopolowych;
d/ warsztatach aparatów kontrolno-mierniczych-

wprowadza się premiowanie wydajności pracy i oszczędności w zużyciu surowców i materiałów pomocniczych.

§ 2.

Celem premiowania jest aktywny udział pracowników w planowej gospodarce zakładu i pogłębieniu świadomej współpracy w osiąganiu najlepszych wyników produkcyjnych przez:

1/ terminowe wykonanie planów gospodarczych;
2/ podniesienie jakości wyrobów;
3/ zwiększenie wydajności i dyscypliny pracy;

4. uzyskanie największych oszczędności w zużyciu surowców ,opału,materiałów pędnych i pomocniczych;
5. obniżenie jednostkowych kosztów produkcji.

§ 3.

Wszystkie premie,przewidziane w niniejszym regulaminie,oraz wynagrodzenie za prace akordowe oblicza się od zasadniczej stawki za godzinę pracy bez dodatku wyrównawczego, stołecznego i morskiego.

Warunkiem uzyskania premii za wydajność pracy i oszczędności w zużyciu surowców i materiałów pomocniczych jest osiągnięcie wymaganej jakości wytworzonych produktów.

§ 4.

Okresem premiowania jest miesiąc kalendarzowy.Premie wypłaca się z dołu za wyniki osiągnięte w poprzednim miesiącu.

Wysokość premii zatwierdza Dyrektor (Kierownik) Zakładu,który odpowiedzialny jest za prawidłowość obliczeń i ocenę jakości produkcji.

§ 5.

Pracownicy,którzy przez niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych,brak dyscypliny pracy,pijaństwo,przekroczenie obowiązujących przepisów - utrudniają lub hamują wyniki produkcji,mogą być pozbawieni premii w całości lub w części.

Stwierdzenie wyżej podanych faktów następuje przez Dyrekcję Zakładów wspólnie z Radą Zakładową.

Część II.

Premiowanie pracowników w poszczególnych Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego

A. Gorzelnie

§ 6.

W gorzelniach przemysłowych wprowadza się jak niżej, normy:

1. wydajności spirytusu surowego z melasu, przeliczoną na wydajność spirytusu z 1 q cukru, zawartego w melasie;
2. mocy spirytusu;
3. wysokości produkcji zależnie od wykorzystania aparatury;
4. zużycia węgla na 1 litr wyprodukowanego spirytusu 100°;
5. odparowalności z 1 kg węgla;
6. zużycia materiałów pomocniczych;
7. zużycia robocizny przy remontach przestojowych gorzelni.

§ 7.

Wymienione w § 6 normy wynoszą: jak w załącznikach Nr.Nr.1-8

1. norma wydajności spirytusu

   60 litrów 100° spirytusu surowego z 1 q cukru, zawartego w melasie;

2. norma mocy spirytusu

   92,2° w + 15° C;

3. norma wysokości produkcji

   zależnie od wykorzystania aparatury ustalona jest w litrach 100° surówki na dobę; indywidualnie dla każdej gorzelni, jak w załączniku Nr.4.

4. norma zużycia węgla

a/ dla kotłów płomienicowych 0,9 kg.
b/ dla kotłów wodno-rurkowych 0,77 kg.
węgla miału górnośląskiego o zawartości 15% niepalnych części /popiołu/ na 1 ltr.100° wyprodukowanej surówki.
Dla węgla o wyższej zawartości popiołu normę zużycia węgla oblicza się jak w załączniku Nr.5.

5. norma odparowalności z 1 kg.węgla

jak w rektyfikacjach - załącznik Nr.13.

6. norma zużycia robocizny przy remontach przestojowych

1/2 pracodnia (4 godziny) na 1000 /tysiąc /litrów 100° planowanej rocznej produkcji spirytusu surowego Załącznik Nr.7.

§ 8.

Przy obliczaniu wydajności spirytusu (§ 7 p.1.)ilość cukru,zawartego w melasie i przyjętego od dostawców oblicza się na podstawie ciężaru melasu i procentowej zawartości cukru, przyczym w przypadku różnicy wyników analizy cukrowni i gorzelni przyjmuje się średnią arytmetyczną oznaczeń.

Ilość cukru oddanego do przerobu w gorzelni określa się na podstawie ogólnego ciężaru melasu,pobranego w ciągu miesiąca,oraz przeciętnej zawartości cukru,określonej przez Wydział Badań i Norm Dyrekcji P.M.S. na podstawie analizy średniej próbki pobranej z próbek, pochodzących z każdej porcji (wagi) melasu,przekazanego do produkcji.

Próbkę do Wydziału Badań i Norm należy wysłać 20^go każdego miesiąca,a wynik analizy dokonanej z tej próbki przez Wydział Badań i Norm odnosi się do całego miesiąca,w którym próbka została wysłana.Sposób pobierania i przesyłania próbek reguluje instrukcja Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego.

Przy ustalaniu normy wysokości produkcji i wykorzystania aparatury normowaną produkcję dobową ustala się przeciętnie dla każdego miesiąca, przy czym przerwy i przestoje w ruchu, nieprzewidziane planem produkcji, zalicza się za czas pracy o wyniku zerowym i obniżają przeciętną dla każdego miesiąca.

§ 9.

Pracownicy gorzelni, którzy przekroczyli /obniżyli/ ustalone normy otrzymują premię.

Wysokość premii jest następująca:

1. premia od wydajności spirytusu z melasu

0,3 % dodatku do zasadniczego wynagrodzenia za każde 0,1 litra spirytusu 100° wyprodukowanego ponad 60 litrów z 1 q cukru,

2. premia za moc surówki

0,25 % dodatku do zasadniczego wynagrodzenia za każdy 0,1° mocy powyżej 92,5 °

premia za wysokość produkcji /wykorzystanie aparatury/

1 % dodatku do wynagrodzenia za każdy 1 % wzrostu przeciętnej produkcji dobowej ponad normę ustaloną dla całej gorzelni.

Premię wypłaca się pod warunkiem zachowania normowanej mocy surówki /92,2°/ oraz uzyskania normy wydajności spirytusu z melasu / 60 litrów 100 ° spirytusu za 100 kg. cukru/

4. premia za obniżenie zużycia węgla.

0,2 do 0,6 % /zależnie od spełnianych funkcji/ dodatku do wynagrodzenia za każdy 1% oszczędności miesięcznej w zużyciu węgla kamiennego, obliczonego jak w załączniku Nr.5.

5. premia za odparowalność z 1 kg węgla

jak w rektyfikacjach - załącznik Nr.13.

6. premia za obniżenie norm robocizny przy remontach

Fundusz premiowy składa się z:
10 % podstawowego zaplanowanego funduszu płac za okres przestoju remontowego.

§ 10.

Wymienione wyżej premie otrzymują:

1. premię za wydajność spirytusu

pracownicy oddziału produkcji i zasobów;

2. premię za moc surówki

pracownicy drożdżowni, fermentacji, aparatowni, i oddziału technicznego;

3. premię za wysokość produkcji

pracownicy oddziału produkcji, technicznego i zasobów;

4. premię za obniżenie norm zużycia węgla

palacze - 0,6 % dodatku do wynagrodzenia /patrz § 9 p.4/ pomocnicy palaczy - 0,4 % dodatku do wynagrodzenia, pracownicy produkcji i zasobów - 0,2 % dodatku do wynagrodzenia;

5. premię za odparowalność z 1 kg. węgla

jak w rektyfikacjach

6. premię za obniżenie norm robocizny przy remontach

pracownicy zatrudnieni przy tych robotach do podziału na warunkach jak w załączniku Nr.7 i na zasadach i w wysokości, jak w §§ 34, 35 i 36.-

B. Potasownie (spalarnie wywaru)

§ 11.

W potasowniach (spalarniach wywaru) wprowadza się normy:

1. zawartości soli potasowych w węglu wywarowym,
2. wysokości miesięcznej produkcji węgla wywarowego,
3. zużycie węgla kamiennego na 1 kg wyprodukowanego węgla wywarowego,
4. zużycie robocizny przy robotach remontowych przy przestoju remontowym i robotach inwestycyjnych, dokonywanych sposobem gospodarczym.

§ 12.

Wysokość norm, wymienionych w § 13 wynosi:

1. norma zawartości soli potasowych

   63% soli potasowych w węglu wywarowym, obliczanym przeciętnie w ciągu miesiąca,

2. norma wysokości produkcji węgla wywarowego

   obliczona jest oddzielnie dla każdej potasowni jak w załączniku Nr.8.

3. norma zużycia węgla kamiennego

   a) 3,5 kg węgla kamiennego na 1 kg węgla wywarowego dla potasowni pracujących bez wyparek,

   b) 2,5 kg węgla kamiennego na 1 kg węgla wywarowego dla potasowni, pracujących z wyparkami.

§ 13.

Wysokość premii za przekroczenie ustalonych wyżej norm wynosi:

premia za zawartość soli potasowych

1% dodatku do wynagrodzenia za każdy jeden procent soli potasowych, wyprodukowany ponad normę 63%,

2. premia za wysokość produkcji

½% dodatku do wynagrodzenia za każdy 1% przekroczenia planu produkcji;

3. premia za zużycie węgla kamiennego

nie jest stosowana;

4. premia za obniżenie norm robocizny przy remontach przestojowych - składa się z:

10% zasadniczego zaplanowanego funduszu płac za okres przestoju remontowego.

§ 14.

Premię w potaszowniach otrzymują:

1. premię za zawartość soli potasowych

robotnicy, obsługujący piec potasowy,

2. premię za wysokość produkcji

wszyscy pracownicy oddziału utylizacji wywaru melasowego. Premia ta wypłacana jest pod warunkiem osiągnięcia normy zawartości soli potaszowych w węglu wywarowym (63%);

3. premię za obniżenie norm robocizny przy remontach

do podziału pracownicy zatrudnieni przy tych robotach na warunkach, przewidzianych w załączniku Nr.

6. Rektyfikacje

§ 15.

W rektyfikacjach ustala się, jak w załącznikach Nr.Nr. 9 - 15 normy:

1. zaników produkcyjnych (strat aparatowych);
2. zaników magazynowych;
3. zużycia materiałów pomocniczych;

4. zużycie węgla i materiałów pomocniczych;
5. odparowalności z 1 kg. węgla;
6. wydajności rektyfikatu I gatunku;
7. jakości rektyfikatu;
8. prac remontowych,renowacyjnych wykonywanych sposobem gospodarczym.

§ 16.

Za przekroczenie /obniżenie/ ustalonych norm pracownicy rektyfikacji otrzymują premie.

§ 17.

Premie za obniżenie strat aparatowych otrzymują pracownicy zatrudnieni w aparatowni na następujących zasadach:

1. Aparaty rektyfikacyjne dzieli się na cztery grupy:
   a/ periodyczne o wydajności do 7000 litrów 100° rektyfikatu I gatunku na dobę;
   b/ periodyczne o wydajności powyżej 7000 litrów 100° rektyfikatu I gat. na dobę;
   c/ ciągłe o wydajności do 10.000 litrów 100° rektyfikatu I gat. na dobę;
   d/ ciągłe o wydajności ponad 10.000 litrów 100° rektyfikatu I gat. na dobę.-

2. Premie wypłaca się raz w miesiącu w postaci procentowego dodatku do podstawowego wynagrodzenia,o ile rzeczywiste straty aparatowe stwierdzone w tym czasie wynoszą:
   a/ dla aparatów periodycznych p.1. lit.a. poniżej 0,75%;
   b/ dla aparatów periodycznych p.1 lit.a. poniżej 0,65%;
   c/ dla aparatów ciągłych p.1. lit.c. poniżej 0,65 %;

d/ dla aparatów ciągłych p.1 lit.d.
poniżej 0,2% - ilości surówki wziętej do oczyszczania.

§ 18.

1. Wysokość premii wynosi:

a/ dla aparatowych - 0,5%

b/ dla pozostałych pracowników aparatowni - 0,25% dodatku do płacy podstawowej za każde obniżenie o 0,6 norm, wyznaczonych w p.2 § 17;

2. W przypadku posiadania przez rektyfikację kilku aparatów rektyfikacyjnych premię oblicza się od procentu oszczędności dla wszystkich aparatów łącznie, ustalając normę średnią na podstawie następującego wzoru: /zał.Nr.9/

$$n_{śr} = \frac{L_1 n_1 + L_2 n_2 + L_3 n_3}{L_1 + L_2 + L_3}$$

gdzie

L_1 L_2 L_3 - ilość litrów 100° produkcji z poszczególnych aparatów w ciągu okresu obliczeniowego,

n_1 n_2 n_3 - normy strat aparatowych dla poszczególnych aparatów podane w p.1.-

3. Premie wypłaca się na podstawie wyników kwartalnych rewizji obrachunkowych,

4. Wyniki miesięcznych rewizji obrachunkowych upoważniają do wypłacania premii do wysokości 75% należności za stwierdzone oszczędności strat aparatowych.

§ 19

Premię za obniżenie norm strat magazynowych otrzymują pracownicy magazynu spirytusu na następujących zasadach:

1. Premię wypłaca się na podstawie wyników kwartalnych rewizyj obrachunkowych;
   Podstawą do premiowania jest wynik obrachunku kwartalnego w magazynie spirytusu /surówki i rektyfikatu / ;
2. Wyniki miesięcznych rewizyj obrachunkowych upoważniają do wypłacenia premii do wysokości 75% należności za stwierdzone oszczędności strat aparatowych ;
3. Procentową wysokość oszczędności ustala się na podstawie wzoru :

$$Q = \frac{(D - R) \cdot 100}{D}$$

gdzie :

O - % zaoszczędzonych wynikŏw,
D - ilość dozwolonych zaników w litrach 100°
R - ilość rzeczywistych strat w litrach 100°

§ 20.

Wysokość premii wynosi :
dla wszystkich pracowników ,agazynu spirytusu - 0,5% dodatku do płacy podstawowej za kazdy 1% uzyskanych oszczędnośći.

§ 21.

1. Poza premiami, przewidzianymi w §§ 17 i 19 ,pracownicy: aparatowni,magazynu spirytusu oraz pododdziału technicznego /zatrudnieni przy bieżących remontach i konserwacjach urządzeń produkcyjnych i magazynowych/otrzymują premię za oszczędności spirytusu /łącznie produkcyjne i magazynowe/,ustalone na podstawie wyników kwartalnych rewizyj obrachunkowych na podstawie trzech ksiąg w wysokości 0,5% dodatku do płacy podstawowej za każdy 1% oszczędności;

2. Wyniki miesięcznych rewizyj obrachunkowych upoważniają do wypłacania premii do wysokości 75% należności za stwi dzone oszczędności spirytusu.

§ 22.

Premię za obniżenie zużycia węgla na jeden litr 100° rektyfikatu I gat. otrzymują pracownicy kotłowni, aparato i magazynu materiałów pomocniczych na następujących zasadach:

1. Kotły dzieli się na 2 grupy -płomienicowe i wodnorurkowe;
2. Normę zużycia dla wyprodukowania 1 litra 100° rekt fikatu I gat. ustala się na 0,6 kg węgla miału gór śląskiego o zawartości 15% popiołu. Norma ta doty kotłów płomienicowych. Dla kotłów wodnorurkowych la się normę 0,515 kg.;
3. Zwiększenie zawartości popiołu w węglu ponad 15% powoduje zmianę normy w myśl wzorów:

$$Wp = \frac{51}{100 - p} \qquad Wr = \frac{51 \cdot 6}{/100 - p/7}$$

gdzie:

p - procent popiołu w węglu

Wp - norma zużycia węgla w kotłach płomienicowych

W_r - norma zużycia węgla w kotłach wodnorurkowych

4. Przy pracy kotłów należących do obu grup - dla obliczenia przeciętnej normy zużycia węgla stosuje się następujący wzór:

$$W = \frac{W_p P_p d_p + W_r P_r d_r}{P_p d_p + P_r d_r}$$

gdzie :

W - przeciętna norma zużycia węgla na 1 litr rektyf.

W_p - norma zużycia w kotłych płomienicowych,

W_r - " " " wodnorurkowych,

d_p - ilość dni pracy " płomienicowych ,

d_r - " " " wodnorurkowych,

P_p - powierzchnia ogrzewania w kotłach płomienicowych

P_r - " " " wodnorurkowych

5. Określenie ilości popiołu w węglu dokonuje się zgodnie z instrukcją wydaną przez Wydział Badań i Norm w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego;

6. Przy obliczaniu zużycia węgla w zakładach zespołowych /kombinatach/ należy dokładnie obliczyć zużycie pary na poszczególne oddziały Zakładów. Odpadkowa woda gorąca / z deflegmatorów, odwadniaczy i t.p. / nie może być brana pod uwagę przy obliczaniu rzeczywistego zużycia pary na poszczególne Oddziały. Na podstawie obliczenia zużycia pary - należy ustalić klucz podziału zużycia węgla.

§ 23.

Wysokość premii wynosi:

dla palaczy - 1%
dla pomocników palaczy - 0,6%
dla pracowników aparatowni i magazynu mat. pomocniczych - 0,3 % dodatku do płacy podstawowej za każde 1% uzyskanych oszczędności.

§ 24.

Premie za podwyższenie odparowalności z 1 kg węgla otrzymują pracownicy kotłowni na następujących zasadach:

1. Kotły dzieli się na 2 grupy : płomienicowe i wodnorurkowe.

2. Normę odparowalności ustala się :

   a/ dla kotłów płomienicowych na 6 kg pary ;

   b/ dla kotłów wodnorurkowych 7 kg pary z 1 kg. węgla miału górnośląskiego o zawartości 15% popiołu ;

3. W razie zużywania węgla o większej zawartości popiołu dla obliczenia normy stosuje się wzory:

$$O_1 = \frac{510}{/100.p} \quad \text{i} \quad O_2 = \frac{510 . 6}{/100 - p / .7}$$

gdzie :

O_1 - ilość kg pary otrzymana z 1 kg węgla w kotle płomienicowym,

O_2 - ilość kg pary otrzymana z 1 kg węgla w kotle wodnorurkowym,

p - procent stwierdzonego popiołu.

4. Przy dwóch lub więcej czynnych kotłach, należących do różnych grup ,- dla obliczenia przeciętnej normy odparowalności stosuje się wzór następujący:

$$O = \frac{d_1 p_1 o_1 + d_2 p_2 . O_2}{d_1 p_1 + d_2 p_2}$$

gdzie :

O - przeciętna norm. odparowalności,

d_1 - ilość dni pracy kotła płomienicowego,

d_2 - ilość dni pracy kotła wodnorurkowego,

p_1 - powierzchnia ogrzewalna kotła płomienicowego,

p_2 - powierzchnia ogrzewalna kotła wodnorurkowego,

O_1 i O_2 - jak w p. 3

5. Obliczenie rzeczywistej odparowalności oblicza się na podstawie rzeczywistej ilości zużytego węgla oraz ilości wytworzonej pary, ustalonej na podstawie paromierza.

§ 25.

Wysokość premii wynosi:

dla palaczy - 2%
dla ich pomocników - 1%,
dodatku do płacy podstawowej za każde 0,1 kg. pary otrzymanej powyżej ustalonych norm.

§ 26.

Premię za podwyższenie wydajności ~~rektyfikatu I gatunku otrzymują pracownicy aparatowni~~ na następujących zasadach:

1. Aparaty rektyfikacyjne dzieli się na 2 grupy:

periodyczne i ciągłe.

Normy wydajności rektyfikatu I gatunku ustala się:

dla aparatów periodycznych - 91%
dla aparatów ciągłych - 95%

ilości surówki wziętej do oczyszczenia.

§ 27.

Wysokość premii wynosi:

a/ dla aparatowych, zatrudnionych przy aparatach periodycznych - 1%

b/ dla aparatowych, zatrudnionych przy aparatach ciągłych - 3%

dodatku do płacy podstawowej za każde 0,25% podwyższenia normy.-

Pozostali pracownicy aparatowni otrzymują premię w wysokości 50% premii wypłacanych aparatowym.

1. Przy pracy kilku aparatów rektyfikacyjnych w danym miesiącu dla określenia % przypadającej premii stosuje się następujący wzór:

$$\frac{d_1 \cdot w_1 \cdot p_1 + d_2 \cdot w_2 \cdot p_2 + d_3 \cdot w_3 \cdot p_3}{d_1 \cdot w_1 + d_2 \cdot w_2 + d_3 \cdot w_3}$$

gdzie:

$d_1\ d_2\ d_3$ - ilość dni pracy każdego aparatu ,

$w_1\ w_2\ w_3$ - produkcja każdego aparatu w hl/ dobę,

$p_1\ p_2\ p_3$ - premia w % zarobku aparatowego dla wydajności I gat. na każdym aparacie,

p - premia w % zarobku aparatowego za wydajność dla wszystkich aparatów.

2. Przy produkcji rektyfikatu wyborowego okres pracy danego aparatu traktuje się oddzielnie. /jak osobny aparat/, wstawiając do wzoru ilość dni jego pracy /d/, produkcję w hl/ dobę /w/ - taką ,jak przy przeróbce surówki, oraz wysokość premii niezmienną 10% - niezależnie od % wydajności rektyfikatu wyborowego.

§ 29.

Warunkiem uzyskania premii za podwyższenie norm wydajności rektyfikatu I gat. jest równoczesne uzyskanie premii za oszczędności od norm zaników produkcyjnych /strat aparatowych/.-

§ 30.

1. Podstawą obliczania premii za oszczędności aparatowe oraz podwyższenie norm wydajności rektyfikatów I gat. są wpisy do księgi rektyfikacyjnej oraz dziennika pracy aparatów rektyfikacyjnych ;

2. Wypłacenie premii, wymienionych w punkcie p.1 uzależnione jest od dodatniego wyniku analizy rektyfikatu I gat. ,dokonanej przez Wydział Badań i Norm w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego.

§ 31

Premię za zwiększenie wydajności pracy przy robotach remontowych i renowacyjnych, wykonywanych sposobem gospodarczym, otrzymują pracownicy wykonujący te prace na następujących zasadach:

1. Analizy robót budowlanych;
2. Terminowego wykonania robót zatwierdzonych przez Dyrekcję Państwowego Monopolu Spirytusowego ;
3. Zużycie robocizny na remonty w ilości 1/4 robotnikodnia na 1000 litrów 100 planowanej produkcji rocznej rektyfikatu I gatunku i wyższych.

§ 32.

Fundusz premiowy składa się z :

10% podstawowego zaplanowanego funduszu płac za okres przestoju remontowego.

§ 33.

Premie otrzymują wyłącznie pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przy remontach i renowacjach.

§ 34.

1/ Listę pracowników premiowanych sporządza Kierownictwo Zakładu w porozumieniu z Radą Zakładową;

2/ Listę, wymienioną w p.1, zatwierdza Dyrekcja Państwowego Monopolu Spirytusowego.

§ 35.

Premię wypłaca się w terminie : 4 tygodni po zakończeniu pracy.

§ 36.

1. Prace przy remontach i renowacjach mogą być wykonywane systemem akordowym;
2. Wysokość stawki akordowej zatwierdza Dyrekcja Państwowego Monopolu Spirytusowego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

D. Zakłady Odwadniania.

§ 37.

System premiowania pracowników Zakładów Odwadniania jest analogiczny jak w rektyfikacjach.

§ 38.

Za przekroczenie /obniżenie / ustalonych norm w załączniku Nr. 16 oraz norm zaników produkcyjnych/strat aparatowych/,zużycia i odparowalności węgla, wydajności spirytusu odwodnionego - pracownicy otrzymują premie.

1. Premię za obniżenie strat aparatowych otrzymają pracownicy zatrudnieni w aparatowni w wysokości:
   a/ dla aparatowych - 0, 5 %
   b/ dla pozostałych pracowników zatrudnionych w aparatowni - 0,25%

   dodatku do płacy podstawowej za każde obniżenie o 0,02% normy 0,55% ilości surówki wziętej do odwadniania;

2. Premię, wymienioną w p.1 , wypłaca się na tych samych zasadach, jak w rektyfikacjach / § 18 p.3 i 4 oraz § 30/.

§ 40.

Premię za obniżenie strat magazynowych ustala się, jak w §§ 19 i 20.

§ 41.

Pracownicy aparatowni, magazynu spirytusu oraz pododdziału technicznego otrzymują również premię przewidzianą w § 21.

§ 42.

Premię za obniżenie zużycia węgla na 1 litr 100° spirytusu odwodnionego oraz premię za odparowalność z 1 kg. węgla otrzymują pracownicy analogicznie, jak w rektyfikacjach - §§ 22,23,24 i 25

§ 43.

Premię za zwiększenie wydajności spirytusu odwodnionego otrzymują pracownicy aparatowni na następujących zasadach:

1. Normę wydajności ustala się w wysokości 97% ilości spirytusu wziętego do odwaniania,
2. Podstawą premiowania jest zwiększenie wydajności spirytusu odwodnionego powyżej 97% ilości spirytusu wziętego do odwadniania.

§ 44.

Wysokość premii wynosi:

a/ dla aparatowych - 1 % ,
b/ dla innych pracowników zatrudnionych w aparatowni - 0,5% dodatku do płacy podstawowej za każde 0,1% zwiększenia wydajności.

§ 45.

Premię za zwiększenia wydajności pracy przy robotach remontowych i renowacyjnych otrzymują pracownicy, jak w §§ 31,32,33,34, 35 i 36.

E. Wytwórnie wódek czystych i gatunkowych oraz rozlew denaturatu.

Wytwórnie wódek czystych.

§ 46.

W wytwórniach wódek czystych za podstawowy zespół produkcyjny przyjmuje się stół rozlewniczy ustalając dla niego :

1. Normę robocizny - obsadę złożoną z sześciu pracowników ;

2. Normę wydajności pracy wynoszącą:

butelek 1/1 litrowych - 6.600 sztuk
butelek 1/2 litrowych - 9.000 sztuk
butelek 1/4 litrowych - 10.800 sztuk
w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy.

§ 47.

Wychodząc z norm robocizny i wydajności pracy stołu rozlewniczego, ustala się, jak w załącznikach Nr Nr 17 - 23-b, normy:

1/ Robocizny /ilości robotników/ przypadające w poszczególnych oddziałach wytwórni na 1 stół rozlewniczy;

2/ Normy zużycia surowców i materiałów pomocniczych.

§ 48

Normy robocizny dla całej wytwórni na 1 /jeden/ stół rozlewniczy wynoszą przeciętnie, jak w załączniku Nr. 17.

a/ przy użyciu szkła zwrotnego ~~30 osób~~
b/ przy użyciu szkła nowego 26,25 osób.

§ 49.

W wytwórniach wódek czystych wprowadza się akordowy system pracy.

W akordowym systemie pracy biorą udział pracownicy oddziałów produkcyjnych /stół rozlewniczy, wanna - rozlewnie i myjnia / a ponadto pracownicy oddziałów zaliczonych do bezpośredniej fabrykacji /pododdział rozcieńczenia i filtracji,

magazyny : buteleк i skrzyń łącznie z obsługą wozów mechanicznych przy rzewozie butelek z zasieków do myjni,materiałów pomocniczych,gotowych wyrobów łącznie z obsługą wozów mechanicznych przy przewozie gotowych wyrobów z rozlewni do magazynu/

§ 50.

Wysokość wynagrodzenia akordowego wynosi:

1. Za prace wykonywane przy stole rozlewniczym - pracownicy grupy I - jak w załączniku Nr. 18

1,o %

dodatku do płacy podstawowej za każde przekroczenie normy wydajności o 1,0%;

2. Za prace wykonywane w myjni przy wannach - pracownicy grupy II - jak w załączniku Nr. 18 w tej samej wysokości , według klucza /wzoru/

a/ przy szkle zwrotnym :

$$\frac{/a - 100/ \cdot 7}{x}$$

b/ przy szkle nowym

$$\frac{/a - 100/ : 4}{x}$$

gdzie :

a = osiągnięta wydajność stołu rozlewniczego w procentach,

100 = norma ustalona w procentach

x = rzeczywista obsada wanny-

5 Za prace pomocnicze w rozlewni,myjni,pododdziale filtracji i rozcieńczenia, w magazynach: butelek , skrzyń, gotowych wyrobów i materiałów pomocniczych - pracownicy grupy III

- za wyjątkiem pracowników magazynu spirytusu - jak w załączniku Nr. 18 w tej samej wysokości według klucza / wzoru/:

$$\frac{/ z - 100 /}{s} \cdot r$$

gdzie :

$$z = \frac{a}{b}$$

a - suma wydajności wszystkich stołów rozlewniczych,
b - ilość czynnych stołów rozlewniczych,
100 - 100% normy ustalonej,
r - ilość robotników, zatrudnionych zgodnie z planem etatów,
s - ilość robotników faktycznie zatrudnionych.

§ 51.

Pracownicy magazynu spirytusu otrzymują premie, analogicznie jak w magazynach w rektyfikacjach na zasadach i w wysokości ustalonych w § 19/z wyjątkiem p.2 w odniesieniu do strat aparatowych/ i § 20 z tym, że wysokość dodatku do płacy podstawowej wynosi 0,75% za każdy 1% uzyskanych oszczędności.

§ 52.

Pracownicy zatrudnieni w kotłowni otrzymują premie analogicznie jak w rektyfikacjach - za oszczędności w zużyciu węgla i odparowalność z 1 kg węgla - §§ 23 i 25.

§ 53.

1. Pracownicy pododdziału technicznego/warsztaty/, zatrudnieni przy konserwacji urządzeń rozlewni, otrzymują premie w wysokości

1%

dodatku do płacy podstawowej za 1% przekroczenia średniej arytmetycznej wydajności pracy wszystkich stołów rozlewniczych.

2. Pracownicy pododdziału technicznego otrzymują premię za zwiększenie wydajności pracy przy robotach remontowych i renowacyjnych, wykonywanych sposobem gospodarczym na zasadach i zachowaniu warunków, przewidzianych w §§ 31 /za wyjątkiem p.3/ 32, 33, 34, 35 i 36.

§ 54.

Poza premiami, wymienionymi w § 50, niektórzy pracownicy otrzymują dodatkowo premie oszczędnościowe.

§ 55.

Premie oszczędnościowe dodatkowo otrzymują.

1. Pracownicy pododdziału filtracji i rozcieńczania w wysokości.

0,6 %

oraz rozlewni w wysokości.

0,3 %

dodatku do płacy podstawowej za obniżenie o 0,01 % norm strat produkcyjnych poniżej.
0,45 % przy stosowaniu baterii węglowych,
0,35 % przy niestosowaniu baterii węglowych,
licząc od ilości alkoholu zawartego w gotowych wyrobach /wódki czyste i spirytus do celów domowo-leczniczych/, oddanych do magazynu;

2. Pracownicy magazynu butelek, myjni i rozlewni w wysokości

0,3 %

dodatku do płacy podstawowej za obniżenie o 0,1 % norm strat butelek poniżej norm stłuczki butelek, jak w załącznikach. Nr.Nr.23 a i b.

Procent przeciętnej stłuczki podlegającej premiowaniu oblicza się w sposób następujący:

1. ustalony dla każdej pojemności odzielnie procent rzeczywistej stłuczki sumuje się i dzieli przez 3;
2. normy stłuczki fabrykacyjnej, przypadające dla każdej pojemności, przy uwzględnieniu procentu szkła zwrotnego, użytego do rozlewu, sumuje się i dzieli przez 3 ;
3. różnica między stłuczką rzeczywistą i obliczoną według ustalonych norm jest podstawą do premiowania.

Rozlew denaturatu

§ 56.

Przy rozlewie denaturatu premiowanie pracowników jest identyczne, jak przy rozlewie wódek czystych z tym, że premie za obniżenie norm zaników liczy się poniżej 0,25% ilości alkoholu /100° spirytusu/, oddanego w postaci gotowych wyrobów do magazynu.

Wytwórnie wódek gatunkowych

§ 57.

System premiowania pracowników w wytwórni wódek gatunkowych jest analogiczny jak dla pracowników wódek czystych. Premie wypłaca się za przekroczenie/obniżenie / norm ustalonych dla wytwórni wódek gatunkowych, jak w załącznikach Nr.Nr. 21, 23, 23-a ,23-b.

F. W y t w ó r n i a l a k u

§ 58.

W wytwórni laku ustala się następujące normy:

1. 130 kg laku

na każdego pracownika, zatrudnionego w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy przy robotach bezpośrednio fabrykacyjnych , to jest przy obsłudze pieców,formiarni, suszarni, dozowaniu surowców;

2. 1430 kg laku

na cały zespół - 11 pracowników - zatrudniony w ciągu ośmiogodzinnego dnia pracy przy robotach bezpośrednio fabrykacyjnych; załączniki Nr. 24 , 25 ;

3. 3,5%

strat fabrykacyjnych wszystkich surowców,zużytych do produkcji wszelkich gatunków laku w stosunku do ilości otrzymanego laku,

§ 59.

Za przekroczenie norm wymienionych w § 58,pracownicy wytwórni laku, zatrudnieni przy robotach bezpośrednio fabrykacyjnych, otrzymują premie w wysokości:

1 %

dodatku do płac podstawowych za każdy 1 % przekroczenia normy wydajności.-

§ 60.

Powyższy system premiowy, jak również wysokości podanych norm należy uważać za tymczasowy, który ulegnie rewizji, o ile nastąpią jakiekolwiek zmiany w dotychczasowych warunkach pracy i wyposażeniu technicznym wytwórni.

G. Wytwórnie skrzyń monopolowych

§ 61.

W wytwórni skrzyń wprowadza się system pracy premiowo-akordowy zespołowy.

Do zespołu, biorącego udział w systemie pracy premiowo-akordowej zalicza się wszystkich pracowników wytwórni to jest, obsługujących maszyny i inne urządzenia techniczne, zatrudnionych przy zbijaniu skrzyń oraz pracach pomocniczych. Załącznik Nr 26.

§ 62.

Norma pracy wynosi 8 skrzyń na 1 robotnika dziennie, to jest w ciągu ośmiu godzin pracy.

§ 63.

Z uwagi na to, że praca w wytwórni jest rozbita na poszczególne procesy fabrykacyjne, ustala się dzienną normę pracy dla całej załogi wytwórni.

Dzienną normę pracy dla całej załogi wyznacza się, mnożąc normę jednostkową przez ilość pracowników wytwórni.

Do obliczenia normy pracy dla załogi nie zalicza się majstra.

Za przekroczenie normy wydajności pracownicy wytwórni, którzy biorą udział w systemie pracy premiowo-akordowej otrzymują premię w wysokości:

1%

dodatku do płacy podstawowej za każdy 1 / jeden/ procent produkcji, wykonanej ponad ustaloną normę.

§ 65.

Powyższy system pracy jak również wysokość norm wydajności należy uważać za tymczasowy.

H. Warsztaty aparatów kontrolno - mierniczych

§ 66.

Celem zainteresowania pracowników w zbiorowym wysiłku produkcyjnym wprowadza się w warsztatach aparatów kontrolno-mierniczych system pracy premiowo-akordowej.

§ 67.

Ustala się normy pracy dla wykonania napraw poszczególnych jednostek fabrykacyjnych, jak w załączniku Nr. 27.

Pod jednostką fabrykacyjną rozumie się aparat kontrolno-mierniczy, aparat objętościowy, lub pewien zespół części tych aparatów.-

§ 68.

Dla każdej z jednostek fabrykacyjnych ustala się czas, potrzebny do jej naprawy, licząc czas od oddania jednostki do warsztatów aż do jej ekspedycji.-

Czas , ustalony na jednostkę fabrykacyjną , rozbija się następnie na poszczególne rodzaje robót warsztatowych,przez które jednostka ta kolejno przechodzi.

Czas na jednostkę fabrykacyjną , przy każdym rodzaju pracy,liczy się na zespół robotniczy, zajęty przy danym rodzaju pracy.

§ 69.

Za wykonanie powierzonych zespołowi prac w czasie krótszym od ustalonych norm, pracownicy zespołu otrzymują premie, zależnie od zaoszczędzonego czasu.

Przeliczenie zarobku w akordzie zespołowym na akord indywidualny dla poszczególnych pracowników,biorących udział w tym zespole, następuje w stosunku do ilości godzin przepracowanych przez każdego robotnika proporsjonalnie do grup uposażenia, do których zostali zaszeregowani zgodnie z postanowieniami Zbiorowego Układu Pracy.

C Z Ę Ś Ć III.

A. E k s p e d y c j a

w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego

§ 70.

Dla zapewnienia ciągłości zaopatrzenia Zakładów,dotrzymania terminu dostaw i uniknięcia strat,spowodowanymi długimi postojami wagonów na torach kolejowych, wprowadza się akord przy wyładunku i naładunku gotowych wyrobów, surowców,opału i materiałów pomocniczych oraz przy zwrocie opakowań.

Akord wyładunkowy jest akordem zespołowym, wykonywanym przez brygady robotnicze, których skład powinien być tak zestawiony, aby gwarantował racjonalne wykorzystanie wszystkich robotników w brygadzie przy uwzględnieniu miejscowych warunków pracy.

§ 71.

Prace wyładunkowe i naładunkowe wykonują zasadniczo robotnicy pododdziału ekspedycji, oraz pracownicy, obsługujący wozy mechaniczne, zatrudnieni przy tych robotach, jednakże w razie potrzeby mogą być do tych prac użyci również robotnicy innych poodziałów.

W razie wykonywania innych prac, niż wyładunkowe, robotnicy brygad wyładunkowych płatni są godzinowo, stosownie do do grupy uposażenia, do których zostali zaszeregowani.

Obsługa wozów mechanicznych przy stałym zatrudnieniu na terenie fabryki - za sprawną i terminowe wykonanie powierzonych jej prac - otrzymują premiw w wysokości 10% dodatku do płacy podstawowej.

Premię wypłaca się raz w miesiącu z tym, iż obowiązuje ona we wszystkich zakładach P.M.S.

Premii nie otrzymują ci pracownicy, którzy biorą udział w premiach za przekroczenie norm wydajności pracy /np. ładowóz butelek, gotowych wyrobów w wytwórniach wódek/.

Z chwilą przystąpienia do pracy przy wyładunku lub naładunku robotnicy ci płatni są według stawek akordowych, ustalonych jak w załącznikach Nr.Nr. 30 - 33.

§ 72.

Normy akordowe przy wyładunkach i naładunkach określa się dla poszczególnych rodzajów wyrobów lub materiałów z uwzględnieniem warunków pracy i urządzeń, jakimi dysponują zakłady.

Zależnie od posiadanych przez zakłady urządzeń rozładunkowych ustala się normy wyładunkowe dla :

1/ zakładów posiadających bocznicę kolejową z rampą,

2/ zakładów posiadających bocznicę kolejową bez rampy,

3/ zakładów nieposiadających bocznicy kolejowej.

§ 73.

Za wykonanie powierzonych zespołowi prac w czasie krótszym od ustalonych norm, pracownicy zespołu otrzymują premię zależnie od zaoszczędzonego czasu.

Premia akordowa jest proporcjonalna do zaoszczędzonego czasu i wynosi 1 % dodatku do płacy podstawowej za każdy 1% wzrostu wydajności ponad ustalone normy.

Przykład obliczenia zarobku w akordzie zawiera załącznik Nr. 34.

§ 74.

Prace naładunkowe dla sprzedaży gotowych wyrobów drobnicą wykonują robotnicy magazynu gotowych wyrobów, względnie robotnicy ekspedycji.

Normę naładunku na jednego robotnika ustala się na 400 skrzyń w ciągu 8 godzin pracy /załączni Nr. 35/.

Za przekroczenie tej normy robotnicy otrzymują premię która wynosi 1% dodatku od wynagrodzenia za każdy procent naładunku ponad normę.

§ 75.

Powyższy system premiowy, jak również wysokość norm należy uważać za tymczasowy.

B. Prace, wykonywane w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia oraz wykonywane w godzinach nocnych.

§ 76.

Pracownicy, zatrudnieni w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego przy pracach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia a mianowicie przy:

1/ obsłudze pieców, formierni, suszarni i dozowaniu surowców w wytwórni laku;

2/ oczyszczanie kotłów parowych, kanałów i zbiorników /czynności wykonywane w pyle, gazach i wyziewach szkodliwych dla zdrowia/;

3/ czyszczeniu kadzi drożdżowych i fermentacyjnych/wyzi

4. odsiewaniu węgla regeneracyjnego oraz ładowaniu i r dowaniu baterii węglowych /pył i wyziewy szkodliwe zdrowia/;

5. przyrządzeniu i rozlewie denaturatu /wyziewy/;

6. pobielaniu cyną i ołowiem oraz sporządzeniu plomb o wianych /wyziewy/;

7/ ręcznej obsłudze palenisk przez palaczy i pomocników

8/ przesiewaniu wapna

otrzymują

specjalny dodatek do płacy podstawowej za cały czas wykonywania czynności.

Wysokość dodatku za godzinę pracy wynosi:

zł.4 / cztery/

dla pracowników, wymienionych w punkcie 5,

zł.7 /siedem /

dla pracowników,wymienionych w punkcie 1,2,3,4,i 7

zł.10 /dziesięć /

dla pracowników,wymienionych w punkcie 6 i 8.

§ 77.

10% dodatek do płacy podstawowej otrzymują pracownicy zatrudnieni w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego za pracę w godzinach nocnych za wyjątkiem wartowników i innych,pobierających wynagrodzenia ryczałtowe.

Praca w godzinach nocnych liczy się od godziny 22-ej /10 w nocy/ do godziny 6 /rano/.

C Z Ę Ś Ć IV.

Zasady przejściowe i końcowe.

§ 78.

1. Część integralną niniejszego regulaminu stanowią załączniki Nr.Nr.1-35,zawierające normy produkcyjne,wydajności pracy oraz normy strat produkcyjnych,zużycia: surowców, opału,materiałów pędnych,materiałów pomocniczych-obowiązujące dla celów premiowania w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego.

2. Normy strat produkcyjnych ogólne to jest wyższe od norm, od których rozpoczyna się premiowanie- oraz normy zużyci materiałów pomocniczych podane są dla celów orientacyjn

§ 79.

Regulamin niniejszy,jako integralna część Zbiorowego Ukł du Pracy,wchodzi w życie równocześnie ze Zbiorowym Układem Pracy.

Warszawa,dnia 6 grudnia 1948roku.

ZARZAD GŁÓWNY
Związku Pracowników Przemysłu Spożywczego

Przewodniczący
(-)J.Lisowski

Generalny Sekretarz
(-)H.Nowak

NACZELNY DYREKTOR
PAŃSTWOWEGO MONOPOLU SPIRYTUSO

(-) Inż.P.Kąkolewski

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO
(-) Mgr.St. Dąbrowski

S P I S załączników

do Regulaminu:

A. GORZELNIE PRZEMYSŁOWE I POTASOWNIE

Nr. 1. Tablica wydajności spirytusu z melasu,
2. Norma wydajności spirytusu z melasu,
3. Norma mocy surówki,
4. Normy wysokości produkcji w zależności od wykorzystania aparatów,
5. Normy zużycia węgla,
6. Normy zużycia materiałów,
7. Normy na roboty remontowe i renowacyjne,
8. Normy dla Potasowni.

B. REKTYFIKACJE

Nr. 9. Normy strat aparatów /zaniki produkcyjne/,
10. Normy zaników magazynowych,
11. Normy zużycia materiałów pomocniczych,
12. Normy zużycia węgla,
13. Normy odparowalności węgla,
14. Normy wydajności rektyfikatu I gatunku z surówki,
15. Normy na roboty remontowe i renowacyjne.

C. ZAKŁADY ODWADNIANIA

Nr. 16 Normy dla Zakładów Odwadniania.

D. WYTWÓRNIE WÓDEK

Nr. 17 Wzorcowy stan zatrudnienia w Wytwórniach wódek.
18 Normy robocizny dla całej wytwórni wódek na jeden stół rozlewniczy,
19 Tabela przekroczenia norm wydajności stołu rozlewniczego wódek czystych,
20 Normy dla wódek eksportowych,
21 Normy robocizny dla całej wytwórni wódek gatunkowych,
22 Tabela przekroczenia norm stołu rozlewniczego przy wódkach gatunkowych,

WYDAJNOSC SPIRYTUSU Z MELASU

Zawartość cukru kg	Zużycie melasy w kg na 1 ltr. — Procent							100° spirytusu z cukru						Ilość L.spir. ze 100 kg melasu	Ilość L.spir. ze 100 kg cukru
	52	51	50	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	48 %	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1,680672	3,232	3,295	3,361	3,430	3,501	3,576	3,654	3,735	3,820	3,909	4,002	4,099	4,202	28,56	59,5
1,677852	3,227	3,290	3,356	3,424	3,496	3,570	3,648	3,729	3,813	3,902	3,995	4,092	4,195	28,60	59,6
1,675041	3,221	3,284	3,350	3,418	3,490	3,564	3,641	3,722	3,807	3,895	3,988	4,085	4,188	28,65	59,7
1,672240	3,216	3,279	3,344	3,413	3,484	3,558	3,635	3,716	3,801	3,889	3,982	4,079	4,181	28,70	59,8
1,669449	3,210	3,273	3,339	3,407	3,478	3,552	3,629	3,710	3,794	3,882	3,975	4,072	4,174	28,75	59,9
1,666666	3,205	3,268	3,333	3,401	3,472	3,546	3,623	3,704	3,788	3,876	3,968	4,065	4,167	28,80	60
1,663893	3,200	3,263	3,328	3,396	3,466	3,540	3,617	3,698	3,782	3,870	3,962	4,058	4,160	28,85	60,1
1,661129	3,194	3,257	3,322	3,390	3,461	3,534	3,611	3,691	3,775	3,863	3,955	4,052	4,153	28,89	60,2
1,658374	3,189	3,252	3,317	3,384	3,455	3,528	3,605	3,685	3,769	3,857	3,949	4,045	4,146	28,94	60,3
1,655629	3,184	3,246	3,311	3,379	3,449	3,523	3,599	3,679	3,763	3,850	3,942	4,038	4,139	28,94	60,4
1,652892	3,179	3,241	3,306	3,373	3,444	3,517	3,593	3,673	3,757	3,844	3,935	4,031	4,132	29,04	60,5
1,650165	3,173	3,236	3,300	3,368	3,430	3,511	3,587	3,667	3,750	3,838	3,929	4,025	4,125	29,09	60,6
1,647446	3,168	3,230	3,292	3,362	3,432	3,505	3,581	3,661	3,744	3,831	3,922	4,018	4,119	29,14	60,7
1,644736	3,163	3,225	3,289	3,357	3,427	3,499	3,576	3,655	3,738	3,825	3,916	4,012	4,112	29,18	60,8
1,642036	3,158	3,220	3,284	3,351	3,421	3,494	3,570	3,649	3,732	3,819	3,910	4,006	4,105	29,23	60,9
1,639344	3,153	3,214	3,279	3,346	3,415	3,488	3,564	3,643	3,726	3,812	3,903	3,998	4,098	29,28	61
1,636661	3,147	3,209	3,273	3,340	3,410	3,482	3,558	3,637	3,720	3,806	3,897	3,992	4,092	29,33	61,1
1,633986	3,142	3,204	3,268	3,335	3,404	3,477	3,552	3,631	3,714	3,800	3,890	3,985	4,085	29,38	61,2
1,631321	3,137	3,199	3,263	3,329	3,999	3,471	3,546	3,625	3,708	3,794	3,884	3,979	4,078	29,42	61,3
1,628664	3,132	3,193	3,257	3,324	3,393	3,465	3,541	3,619	3,702	3,788	3,878	3,972	4,072	29,47	61,4
1,626016	3,127	3,188	3,252	3,318	3,388	3,460	3,535	3,613	3,695	3,781	3,871	3,966	4,065	29,52	61,5
1,623376	3,122	3,183	3,247	3,313	3,382	3,454	3,529	3,608	3,689	3,775	3,865	3,959	4,058	29,57	61,6
1,620745	3,117	3,178	3,241	3,308	3,377	3,448	3,523	3,602	3,684	3,769	3,859	3,953	4,052	29,61	61,7
1,618122	3,112	3,173	3,236	3,303	3,371	3,443	3,518	3,596	3,678	3,763	3,853	3,947	4,045	29,66	61,8
1,615508	3,107	3,168	3,231	3,297	3,366	3,437	3,512	3,590	3,672	3,757	3,846	3,940	4,039	29,71	61,9
1,612903	3,102	3,163	3,226	3,292	3,360	3,432	3,506	3,584	3,666	3,751	3,840	3,934	4,032	29,76	62
1,610305	3,097	3,157	3,221	3,286	3,355	3,426	3,501	3,578	3,660	3,745	3,834	3,928	4,026	29,81	62,1
1,607717	3,092	3,152	3,215	3,281	3,349	3,421	3,495	3,573	3,654	3,739	3,828	3,921	4,019	29,86	62,2
1,605136	3,087	3,147	3,210	3,276	3,344	3,415	3,489	3,567	3,648	3,733	3,822	3,915	4,013	29,90	62,3
1,602564	3,082	3,142	3,205	3,271	3,339	3,410	3,484	3,561	3,642	3,727	3,816	3,909	4,007	29,95	62,4
1,600000	3,077	3,137	3,200	3,265	3,333	3,404	3,478	3,556	3,636	3,721	3,810	3,902	4,000	30,00	62,5
1,597444	3,072	3,132	3,195	3,260	3,328	3,399	3,473	3,550	3,631	3,705	3,803	3,896	3,994	30,05	62,6
1,594896	3,067	3,127	3,190	3,255	3,323	3,393	3,467	3,544	3,625	3,709	3,797	3,890	3,987	30,09	62,7
1,592356	3,062	3,122	3,185	3,250	3,317	3,388	3,462	3,539	3,619	3,703	3,791	3,884	3,981	30,15	62,8
1,589825	3,057	3,117	3,180	3,245	3,312	3,383	3,456	3,533	3,613	3,697	3,785	3,878	3,975	30,19	62,9
1,587301	3,053	3,112	3,175	3,239	3,307	3,377	3,451	3,527	3,608	3,691	3,779	3,871	3,968	30,24	63
1,584786	3,048	3,107	3,170	3,234	3,302	3,372	3,445	3,522	3,602	3,686	3,773	3,865	3,962	30,28	63,1
1,582278	3,043	3,103	3,165	3,229	3,296	3,367	3,440	3,516	3,595	3,680	3,767	3,859	3,956	30,34	63,2
1,579778	3,038	3,098	3,160	3,224	3,291	3,361	3,434	3,511	3,590	3,674	3,761	3,853	3,949	30,39	63,3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
,577287	3,033	3,093	3,155	3,219	3,286	3,356	3,429	3,505	3,585	3,668	3,755	3,847	3,949	30,43	63,4
,574803	3,028	3,088	3,150	3,214	3,281	3,351	3,423	3,500	3,579	3,662	3,750	3,841	3,937	30,48	63,5
,572327	3,024	3,083	3,145	3,209	3,276	3,345	3,418	3,494	3,573	3,657	3,744	3,835	3,931	30,53	63,6
,569858	3,019	3,078	3,140	3,204	3,271	3,340	3,413	3,489	3,568	3,651	3,738	3,829	3,925	30,57	63,7
,567398	3,014	3,073	3,135	3,199	3,265	3,335	3,407	3,483	3,562	3,645	3,732	3,823	3,918	30,63	63,8
,564945	3,010	3,069	3,130	3,194	3,260	3,330	3,402	3,478	3,557	3,639	3,726	3,817	3,912	30,67	63,9
,56250	3,005	3,064	3,125	3,189	3,255	3,324	3,397	3,472	3,551	3,634	3,720	3,811	3,906	30,72	64,0
,56006	3,000	3,059	3,120	3,184	3,250	3,319	3,391	3,467	3,546	3,628	3,714	3,805	3,900	30,77	64,1
,55763	2,995	3,054	3,115	3,179	3,245	3,314	3,386	3,461	3,540	3,622	3,709	3,799	3,894	30,82	64,2
,55521	2,991	3,049	3,110	3,174	3,240	3,309	3,381	3,456	3,535	3,617	3,703	3,793	3,888	30,86	64,3
,55280	2,986	3,045	3,106	3,169	3,235	3,304	3,376	3,451	3,529	3,611	3,697	3,787	3,882	30,91	64,4
,55039	2,982	3,040	3,101	3,164	3,230	3,299	3,370	3,445	3,524	3,606	3,691	3,781	3,876	30,96	64,5
,54799	2,977	3,035	3,096	3,159	3,225	3,294	3,365	3,440	3,518	3,600	3,686	3,776	3,870	31,01	64,6
,54560	2,972	3,031	3,091	3,154	3,220	3,289	3,360	3,435	3,513	3,594	3,680	3,770	3,864	31,06	64,7
,54321	2,968	3,026	3,086	3,149	3,215	3,283	3,355	3,429	3,507	3,589	3,674	3,764	3,858	31,10	64,8
,54083	2,963	3,021	3,082	3,145	3,210	3,278	3,350	3,424	3,502	3,583	3,669	3,758	3,852	31,15	64,9
,53846	2,959	3,017	3,077	3,140	3,205	3,273	3,344	3,419	3,496	3,578	3,663	3,752	3,846	31,20	65,0
,53610	2,954	3,012	3,072	3,135	3,200	3,268	3,339	3,414	3,491	3,572	3,657	3,747	3,840	31,25	65,1
,53374	2,949	3,007	3,067	3,130	3,195	3,263	3,334	3,408	3,486	3,567	3,652	3,741	3,834	31,30	65,2
,53139	2,945	3,003	3,063	3,125	3,190	3,258	3,329	3,403	3,480	3,561	3,646	3,735	3,828	31,34	65,3
,52905	2,940	2,998	3,058	3,121	3,186	3,253	3,324	3,398	3,475	3,556	3,641	3,729	3,823	31,39	64,4
,52672	2,936	2,994	3,053	3,116	3,181	3,248	3,319	3,393	3,470	3,551	3,635	3,724	3,814	41,44	65,5
,52439	2,932	2,991	3,049	3,111	3,176	3,243	3,314	3,388	3,465	3,545	3,629	3,718	3,811	31,49	65,6
,52207	2,927	2,984	3,044	3,106	3,171	3,238	3,309	3,382	3,459	3,540	3,624	3,712	3,805	31,54	65,7
,51976	2,923	2,980	3,040	3,102	3,166	3,234	3,304	3,377	3,454	3,534	3,618	3,707	3,799	31,59	65,8
,51745	2,918	2,975	3,035	3,097	3,161	3,229	3,299	3,372	3,449	3,529	3,613	3,701	3,795	31,64	65,9
,51515	2,914	2,971	3,030	3,092	3,157	3,224	3,294	3,367	3,444	3,524	3,607	3,695	3,788	31,68	66,0
,51286	2,909	2,966	3,026	3,087	3,152	3,219	3,289	3,362	3,438	3,518	3,602	3,690	3,782	31,73	66,1
,51057	2,905	2,962	3,021	3,083	3,147	3,214	3,284	3,357	3,433	3,513	3,597	3,684	3,776	31,78	66,2
,50830	2,901	2,957	3,017	3,078	3,142	3,209	3,279	3,352	3,428	3,508	3,591	3,679	3,771	31,83	66,3
,50602	2,896	2,953	3,012	3,074	3,136	3,204	3,274	3,347	3,423	3,502	3,586	3,673	3,765	31,87	66,4
,50376	2,892	2,940	3,008	3,069	3,133	3,199	3,269	3,342	3,418	3,497	3,580	3,668	3,759	31,82	66,5
,50150	2,887	2,944	3,003	3,064	3,128	3,195	3,264	3,337	3,412	3,492	3,575	3,662	3,754	31,97	66,5
,49925	2,883	2,940	2,998	3,060	3,125	3,190	3,259	3,332	3,407	3,487	3,570	3,657	3,748	32,02	66,7
,49701	2,879	2,935	2,994	3,055	3,119	3,185	3,254	3,327	3,402	3,481	3,564	3,651	3,743	32,06	66,8
,49477	2,875	2,931	2,990	3,051	3,114	3,180	3,249	3,322	3,397	3,476	3,559	3,646	3,737	32,11	66,9
,49254	2,870	2,927	2,985	3,046	3,109	3,176	3,245	3,317	3,392	3,471	3,554	3,640	3,731	32,16	67,0
,49031	2,866	2,922	2,981	3,041	3,105	3,171	3,240	3,312	3,387	3,466	3,548	3,635	3,726	32,21	67,1
,48810	2,862	2,918	2,976	3,037	3,100	3,166	3,235	3,307	3,382	3,461	3,543	3,630	3,720	32,26	67,2
,48590	2,857	2,913	2,972	3,032	3,096	3,161	3,230	3,302	3,377	3,456	3,538	3,624	3,715	32,30	67,3
,48368	2,853	2,909	2,967	3,028	3,091	3,157	3,225	3,297	3,372	3,450	3,533	3,619	3,709	32,35	67,4
,48146	2,849	2,905	2,963	3,023	3,086	3,152	3,221	3,292	3,367	3,445	3,527	3,613	3,704	32,40	67,5
,47929	2,845	2,901	2,959	3,019	3,082	3,147	3,216	3,287	3,362	3,440	3,522	3,608	3,698	32,45	67,6
,47710	2,841	2,896	2,954	3,014	3,077	3,144	3,211	3,282	3,357	3,433	3,517	3,603	3,693	32,50	67,7
,47493	2,836	2,892	2,950	3,010	3,073	3,138	3,206	3,278	3,352	3,430	3,512	3,597	3,687	32,54	67,8
,47275	2,832	2,888	2,945	3,006	3,068	3,134	3,202	3,273	3,347	3,425	3,507	3,592	3,682	32,59	67,9
,47059	2,828	2,884	2,941	3,001	3,064	3,129	3,197	3,268	3,342	3,420	3,501	3,587	3,676	32,64	68,0

Załącznik Nr.3.

Normy mocy surówki w Gorzelniach Przemysłowych

Warunki techniczne dla surówki melasowej określa się moc minimalna 92,2% obj.w 15 C.

Premiowanie rozpoczyna się od przekroczenia mocy przeciętnej w miesiącu 92,5°. Niedotrzymanie warunku mocy minimalnej /92,2°/ powoduje ubranie premii za wykorzystanie aparatury, bez względu na jej wysokość.

Załącznik Nr.4.

Normy wysokości produkcji zależnie od wykorzystania aparatury w Gorzelniach Przemysłowych.

Normę produkcji do premiowania ustala się indywidualnie dla każdej gorzelni następująco:

Gorzelnia	Gdańsk	10350 L	100°/dobę	
"	Gośsinowice	26000	"	"
"	Jaworzyna	10800	"	"
"	Lublin	11200	"	"
"	Łańcut	9300	"	"
"	Raciborz	28000	"	"
"	Sieradz	17800	"	"
"	Wrocław	10800	"	"
"	Żyrardów	17000	"	"
"	Cieplice	700	"	na zmianę przy przerobie melasu
	i	450	"	na zmianę przy przerobie zboża
"	Mikulosyce	1500	"	na 2 zaciery dziennie
	i	1800	"	na 3 zaciery dziennie
"	Julianów	500	"	na zmianę. /

Normowaną produkcję dobową oblicza się przeciętnie dla każdego miesiąca, przy czym przerwy i przestoje nie przewidziane w planie produkcji, nie uwzględnia się dla przeciętnej.

Załącznik Nr.5.

Normy zużycia węgla w Gorzelniach Przemysłowych P.M.S.

Normy zużycia węgla-miału górnośląskiego o zawartości 15% popiołu ustala się na 1 litr 100° wyprodukowanej surówki:

1. dla kotłów płomienicowych 0,9 kg
2. " " wodno-rurkowych 0,77 kg

Dla węgla o wyższej zawartości popiołu należy stosować wzór

$$Wp = \frac{76,5}{(100 - p)}$$

gdzie p = procent popiołu,
Wp = norma zużycia węgla przy kotłach płomienicowych.

Przy kotłach wodno-rurkowych wzór ten zmienia się na:

$$Wr = \frac{76,5 \cdot 6}{(100-p) \cdot 7}$$

Przy kotłach obu typów działających jednocześnie stosuje się wzór:

$$W = \frac{(Wp \cdot Pp \cdot dp) + (Wr \cdot Pr \cdot dr)}{Pp \cdot dp + Pr \cdot dr}$$

Przy czym Wp = norma zużycia węgla dla kotła walczaka,
Wr = " " " " " wodnorurkowego,
Pp = powierzchnia ogrzewalna walczaka,
Pr = " " kotła wodno-rurkowego
Dp = ilość dni pracy walczaka,
dr = " " " kotła wodno-rurkowego,
W = przeciętna norma.

Przy obliczaniu zużycia węgla w zakładach zespołowych (kombinacjach) należy dokładnie obliczyć zużycie pary na poszczególne oddziały zakładów. Odpadkowa woda gorąca (z deflegmatorów, odwadniaczy itp.) nie może być brana pod uwagę przy obliczaniu rzeczywistego zużycia pary na poszczególne oddziały.

Na podstawie obliczenia zużycia pary należy ustalić klucz podziału zużycia węgla.

Normy odparowalności z 1 kg węgla przyjmuje się jak w rektyfikacjach - załącznik Nr.10.

Załącznik Nr 6.

N o r m y

zużycia materiałów pomocniczych w Gorzelniach Przemysłowych

Kwas siarkowy	1,9	kg/100 litrów 100°
Superfosfat	0,66	" " "
Siarczan amonu	0,4	" " "
Tłuszcz fermentacyjny	0,10	" " "
Oliwa maszynowa	0,10	" " "
Oliwa cylindrowa	0,05	" " "
Smar "Tovotte,a"	0,015	" " "
Nafta	0,007	" " "
Wapno palone	1.00	" " "
Wapno chlorowane	0,20	" " "
Formalina	0,015	" " "

Załącznik Nr.7

N O R M Y

na roboty remontowe i renowacyjne wykonane sposobem gospodarczym w Gorzelniach i Potasowniach P.M.S.

Normy premiowania ustala się na podstawie:

1. Zużycie robocizny na remonty, przy normie 1/2 pracodn... na 1000 litrów 100° planowanej produkcji rocznej sur... ki 1 1/2 pracodnia na tonę planowanej produkcji rocz... węgla wywarowego.

2. Terminowego wykonania robót remontowych w/g termin... ustalonych i zatwierdzonych przez Dyrektora Naczelnego Państwowego Monopolu Spirytusowego.

3. Analizy robót budowlanych.

Fundusz premiowy składa się z:

10% podstawowego zaplanowanego funduszu płac za okres przestoju remontowego

Załącznik Nr.8

Normy dla Potasowni

Tymczasowe normy dla Oddziału Utylizacji Wywarów melasowych ustala się następująco.

1. Norma zawartości soli potasowych w węglu wywarowym /przeciętnie w miesiącu/ 63 %
2. Tymczasowa norma miesięcznej produkcji węgla wywarowego.

dla Zakładów w Lublinie	28	ton	zimnego	węgla	wywar.
" " Łańcucie	6	"	"	"	"
" " we Wrocławiu	45	"	"	"	"
" " w Żyradowie	40	"	"	"	"

3. Norma zużycia węgla kamiennego:

dla Potasowni pracujących bez wyparek	3,5	kg/1 kg w.w.
" " " z wyparkami	0,5	kg/1 kg w.w.

Uwaga:

I. Norma produkcji wym. w p.2 obowiązuje do czasu zmodernizowania oddziału utylizacji wywarów. Premiowana jest tylko przy dotrzymaniu warunku normy wym. w p.1.

II. Norma zużycia węgla wym. w p.3 tymczasowa .. nie jest premiowana.Dotyczy ona wyłącznie węgla zużytego w piecu potasowym.Zużycie węgla /pary/ na wyparki nie odnosi się do potasowni,lecz do aparatury odpędowej w gorzelni,wychodząc z założeń,że wszystkie opary w wyparkach zużywane są w aparacie odpędowym.

Załącznik Nr.9

Normy strat aparatowych

(zaniki produkcyjne)

w Rektyfikacjach

1. Normy zaników produkcyjnych do celów premiowania ustala się dla:

   aparatów periodycznych

   a) o wydajności dobowej do 7.000 L 100^{0} rekt. I gat.n = 0,75 %

   b) o wydajności dobowej ponad 7.000 litrów 100^{0} rekt. I gat. n = 0,65 %

   aparatów ciągłych

   a) o wydajności dobowej do 10.000 L 100^{0} rekt. I gat. n = 0,65%

   b) o wydajności dobowej ponad 10.000 litrów 100^{0} rekt. I gat. n = 0,55 %

2. Przy powtórnym oczyszczaniu (spirytus wyborowy) wysokość norm dla wszystkich aparatów zmniejsza się o 0,25 (np. 0,75% - 0,25% = 0,50%).

3. Średnia norma strat produkcyjnych dla kilku aparatów czynnych w jednej rektyfikacji, wyznacza się na podstawie wzoru

$$n_{śr} = \frac{L_1 n_1 + L_2 + L_3 n_3}{L_1 + L_2 + L_3}$$

gdzie L_1 L_2 L_3 - ilość litrów 100^{0} produkcji z poszczególnych aparatów w ciągu okresu obliczeniowego

n_1 n_2 n_3 - normy strat aparatowych dla poszczególnych aparatów podane w p.1.

Załącznik Nr.10

N o r m y

zaników magazynowych spirytusu w Rektyfikacjach

1. Przyjmuje się normy ustawowe, przewidziane dla zaników w magazynie surówki i rektyfikatu.

2. Procent oszczędności zaników ustala się na podstawie następującego wzoru

$$O = \frac{(D - R}{D} \cdot 100$$

g d z i e

O = % zaoszczędzonych zaników,

D = ilość dozwolonych zaników w ltr. 100°

R = ilość rzeczywistych strat w ltr. 100°

Załącznik Nr.11

N o r m y

zużycia materiałów pomocniczych w Rektyfikacjach

Nadmanganian potasu	0,01	kg/100	litrów	100°
Soda kaustyczna	0,05	"	"	"
Oliwa maszynowa	0,10	"	"	"
Oliwa cylindrowa	0,015	"	"	"
Smar "Tovotte'a"	0,015	"	"	"
Nafta	0,007	"	"	"

Załącznik Nr.12

N O R M Y

zużycia węgla w Rektyfikacjach

1. Normy zużycia węgla-miału górnośląskiego o zawartości 15% popiołu ustala się na 1 litr 100° rektyfikatu I gat. lub wyższych gatunków

   a/ dla kotłów płomienicowych - 0,6 kg.
   b/ dla kotłów wodnorurkowych - 0,515 "

2. Przy większej zawartości popiołu /ponad 15%/ norma zużycia węgla na 1 litr 100° rektyfikatu oblicza się na podstawie następujących wzorów

$$Wp = \frac{51}{100-p} \quad \text{i} \quad Wr = \frac{51 \cdot 6}{/100-p/.7}$$

   g d z i e :

   Wp= norma zużycia węgla w kotłach płomienicowych
   Wr= " " " " wodnorurkowych
   p = procent popiołu w węglu.

3. Dla kilku kotłów różnych grup w jednej rektyfikacji oblicza się przeciętną normę zużycia węgla na podstawie następującego wzoru:

$$W = \frac{W_p P_p d_p + W_r P_r d_r}{P_p d_p + P_r d_r}$$

   g d z i e :

   W= przeciętną normę zużycia węgla na 1 litr 100° rektyfikatu,
   Wp= norma zużycia w kotłach płomienicowych,
   Wr= " " " wodnorurkowych,
   dp= ilość dni pracy w kotłach płomienicowych,
   d_r= " " " " wodnorurkowych,
   P_p= powierzchnia ogrzewalna w kotłach płomienicowych,
   P_r= " " " wodnorurkowych.

Załącznik Nr.13

Normy odparowalności węgla w Rektyfikacjach, Gorzelniach i Zakładach Odwadniania

1. Normy odparowalności 1 kg węgla przyjmuje się
   a/ dla kotłów płomienicowych - 6 kg pary
   b/ " " wodnorurkowych - 7 " "

   dla węgla - miału górnośląskiego o zawartości 15% popiołu.
2. Przy większej zawartości popiołu /ponad 15%/ norma odparowalności oblicza się na podstawie następujących wzorów:

$$O_1 = \frac{510}{100-p} \quad \text{i} \quad O_2 = \frac{510 \cdot 6}{100-p}$$

gdzie:

O_1 - ilość kg pary otrzymana z 1 kg węgla w kotłach płomien.
O_2 - " " " " " " w kotłach wodnorurk.
p - procent popiołu.

3. Dla kilku kotłów różnych grup w jednej rektyfikacji oblicza się przeciętną normę odparowalności na podstawie następującego wzoru:

$$O = \frac{d_1 p_1 O_1 + d_2 p_2 O_2}{d_1 p_1 + d_2 p_2}$$

gdzie:

O - przeciętna norma odparowalności,
d_1 - ilość dni pracy kotła płomienicowego,
d_2 - " " " " wodnorurkowego
p_1 - powierzchnia ogrzewalna kotła płomienicow. w m^2,
p_2 - " " " wodnorurk. "
O_1 - ilość kg pary otrzymana z 1 kg węgla w kotł. płomien.
O_2 - " " " " " " " wodnorurk.

Załącznik Nr.14

N O R M Y

wydajności rektyfikatu I gatunku z surówki w Rektyfikacjach.

Normy wydajności rektyfikatu I gatunku z surówki przyjmuje się:

dla aparatów periodycznych - 91 %,
" " ciągłych - 95 %

od ilości surówki wziętej do oczyszczania.-

Załącznik Nr.15

N O R M Y

na roboty remontowe, renowacyjne wykonywane sposobem gospodarczym w Rektyfikacjach.

1. Normy premiowania ustala się na podstawie

   a/ zużycia robocizny na remont doroczny przy normie 1/4 robotniko-dnia na 1000 litrów 100^{0} planowanej produkcji rocznej rektyfikatu I gatunku;

   b/ terminu wykonania robót zatwierdzonego przez Dyrekcję Państwowego Monopolu Spirytusowego;

   c/ analizy robót budowlanych.

2. Fundusz premiowy składa się z:

   10 % ogólnego podstawowego zaplanowanego funduszu płac za okres przestoju remontowego.

Załącznik Nr.16

Normy dla Zakładów Odwadniania.

1. Normę wydajności spirytusu odwodnionego z surówki, przyjmuje się - 97 % ilości spirytusowego pobranego na aparat;
2. Normę strat aparatowych /zaników produkcyjnych/ dla celów premiowania 0,55 % ilości spirytusu wziętego do odwadniania;
3. Normy zaników magazynowych;
4. Normy zużycia węgla;
5. Normy odparowalności węgla;
6. Normy na roboty remontowe, renowacyjne - przyjmuje się jak w Rektyfikacjach zał. 10, 12, 13, 15 ;
7. Normy zużycia materiałów pomocniczych.

Przy stosowaniu do mieszanki azeotropowej benzolu i benzyny w stosunku 2:1 ustala się 0,1 % zużycia tych produktów w stosunku do otrzymanej ilości spirytusu odwodnionego.

Przy stosowaniu pomp parowych normy zużycia na 100 litrów 100° spirytusu odwodnionego ustala się w kilogramach:

Oliwa maszynowa	0,10
Oliwa cylindrowa	0,015
Smar "Tovotte'a"	0,015
Nafta	0,007

Załącznik Nr.17.

zorcowy stan zatrudnienia w wytwórniach wódek czystych.

/Ilość robotników przypadających na 1 czynny stół rozlewniczy wykonujący normę/

1/1 - 6600 but.
1/2 - 9600 "
1/4 - 10800 "

	Pododdział - Magazyn	Ilość robotników	
		szkło nowe	szkło zwrotne
1.	Rozlewnia	7,5	7,5
2.	Myjnia i sortownia szkła zwrotnego	3,75	5,5
3.	Sortowanie, przyjmowanie i oczyszczanie zwrotnego szkła	-	2.-
4.	Filtracja	0,5	0,5
5.	Magazyn butelek	3,0	3,0
6.	Magazyn skrzyń	0,5	0,5
7.	Magazyn materiałów pomocniczych	0,2	0,2
8.	Magazyn spirytusu	0,3	0,3
9.	Magazyn gotowych wyrobów	2,0	2,0
10.	Pododdział ogólny	1,5	1,5
11.	Pododdział społeczny	1,0	1,0
12.	Pododdział ochrony Zakładów	1,0	1,0
13.	Pododdział techniczny	1,6	1,6
14.	Siłownia - kotłownia	0,3	0,3
15.	Reperacja skrzyń	0,5	0,5
16.	Ekspedycja	2,5	2,5
		26,25	30,0

Załącznik Nr.18.

NORMY ROBOCIZNY DLA CAŁEJ WYTWÓRNI WÓDEK CZYSTYCH

na 1 / jeden / stół rozlewniczy

C z ę ś ć o g ó l n a

Stan zatrudnienia w Wytwórniach wódek czystych i w Wytwórniach wódek gatunkowych dzieli się na:

1/ etaty brutto
2/ " netto

Etaty brutto- jest to ilość pracowników zatrudnionych ogółem w zakładzie pracy.

Etaty brutto różnią się od etatów netto o 10%.
Różnica 10% obejmuje wszystkich pracowników nieobecnych w Zakładzie pracy i przewiduje:

6% na urlopowanych
1% " delegowanych do prac społecznych
3% " chorych i nieobecnych.

Etaty netto - dzielą się na następujące kategorie:

1. pracowników, zatrudnionych w wytwórniach wódek czystych i gatunkowych,
2. pracowników, obsługujących przydzielony przez Wydział transportowy D.P.M.S. tabor samochodowy,
3. pracowników, zatrudnionych w stołówkach,
4. pracowników hurtowni i sklepów monopolowych
5. pracowników, zatrudnionych w różnych instytucjach pod zarządem D.P.M.S.
6. pracowników, zatrudnionych na mocy kredytów inwestycyjnych (odbudowa, montaż),
7. pracowników centralnych warsztatów samochodowych (Warszawa- Poznań).

C z ę ś ć s z c z e g ó ł o w a

K a t e g o r i a I.

Czynności wykonywane w wytwórni dzieli się na 7/siedem/ grup i ustala się następujące normy:

G r u p a I-s z a - stół rozlewniczy

Zasada: wysoka jakość produkcji.

Czynności: obsługa rozlewaczki, korkowanie, lakowanie, brakowanie, pieczętowanie, etykietowanie, ustawianie wyrobów do skrzyń, wybijanie braków, wyciąganie korków ze ,stłuczek, czyszczenie i szorowanie wszystkich urządzeń, jak lakownica, korkownica, rozlewaczka, i t.p.: szorowanie stołu i sprzątanie dookoła miejsca pracy.

Obsada: - 6 osób.

Norma: - dla rozlewu wódek czystych i spirytusu, niezależnie od gatunku rozlewanych wyrobów:

dla butelek litrowych	-	6600
" połówek	-	9600
" ćwiartek	-	10800 na stół rozlewn.

Na jednego pracownika w ciągu 8 godzin wypada 1100 litrów zastępczych.

Wynagrodzenie i system premiowania jak w regulaminie.-

G r u p a II - ga

W a n n a

Szkło nowe

Zasady: - a/ wysoka jakość wyprodukowanych wyrobów,
b/ niestwarzanie przerw w pracach myjni i stołu rozlewniczego.

Czynności: Wyjmowanie butelek ze skrzyń ażurowych, względnie universalnych, obmywanie butelek zzewnątrz, ustawianie na łeżkach, szczotkowanie, obmywanie wewnątrz i zewnątrz z równoczesnym brakowaniem, układanie na transporter, względnie karuzelkę.

• Zarówno przy szkle nowym, jak i zwrotnym, obsadę wanny w miarę potrzeby obowiązuje wymiana wody oraz jej spuszczenie z końcem dnia pracy, wyczyszczenie wszystkich przedziałów wanny i szorowanie podestów desek i półek, wrzucenie stłuczek i etykiet do skrzyń na ten cel przeznaczonych.

Obsada: 4 osoby.

Norma:

dla butelek litrowych	6600
dla połówek	9600
dla ćwiartek	10300

oddanych do magazynu gotowych wyrobów.

Wynagrodzenie: Płaca podstawowa i dodatek wyrównawczy oraz dodatek za przekroczenie norm wydajności, obliczony od płacy podstawowej według wzoru / a - 100 /

$$\frac{/ a - 100 /}{X} \cdot 4$$ g d z i e :

a = osiągnięta wydajność stołu rozlewniczego w procentach,

100= norma zasadnicza w procentach,

X = rzeczywista obsada wanny.

Szkło zwrotne.

Zasada: - jak przy szkle nowym.

Czynności: Wyjmowanie butelek ze skrzyń, odkładanie skrzyń od wanny, skrobanie butelek z laku, sortowanie, wyciąganie korków i innych zanieczyszczeń z butelek, układanie butelek w wannie, odmakanie ściśle wg instrukcji D.P.M.S., zdzieranie etykiet z butelek po odmoczeniu, szczotkowanie, szprycowanie od wewnątrz, obmywanie z zewnątrz i ostateczne brakowanie, układanie butelek na karuzelkę, względnie transportery.

Obsada: - 7 osób.

Norma: - dla butelek litrowych 6600
" " połówek 9600
" ćwiartek 10800

oddanych do magazynu gotowych wyrobów.

Wynagrodzenie: Płaca podstawowa i dodatek wyrównawczy oraz dodatek za przekroczenie norm wydajności, obliczony od płacy podstawowej według wzoru:

$$\frac{(a-100).7}{x}$$ gdzie:

a = osiągnięta wydajność stołu rozlewniczego w % według tabeli, załącznik Nr.19

100= norma zasadnicza w %

x = rzeczywista obsada wanny.

G r u p a III - cia

Prace pomocnicze.

Zasada: Niestwarzanie przerw w produkcji stołu rozlewniczego,

Czynności: Prace pomocnicze w rozlewni i myjni, jak: stemplowanie etykiet, parowanie i sortowanie korków.

ładowanie filtrów "Minuta",gotowanie kleju,prace ślusarskie, związane z remontem i konserwacją maszyn i urządzeń rozlewniczych, obsługa zbiorników z zimną i gorącą wodą, zdejmowanie skrzyń z butelkami,nadkładanie skrzyń próżnych na transport,przekazanie gotowych wyrobów do magazynu,utrzymanie porządku w szatniach i ubikacjach,przeznaczonych dla pododdziału myjni i rozlewni,dostarczenie materiałów pomocniczych, sprzątanie sal,gotowanie wody dla pracowników,pranie i obszywanie płótnem sit,przygotowanie i gotowanie celulozy.

Filtracja i rozcieńczanie.

Rozcieńczanie,pompowanie na zbiorniki ciśnieniowe,ładowanie baterii węglowych,mycie żwiru wodą bądź w kwasie solnym,ładowanie filtrów piaskowych,dobieranie wódki, odsiewanie węgla filtracyjnego,wyładowanie węgla z baterii węglowych,wyparzanie baterii węglowych, mycie baterii węglowych,mycie wszystkich zbiorników z zewnątrz i wewnątrz,wypłukiwanie osadników z wapnem wraz z odwożeniem wypłukiwanego wapna do pomieszczeń na ten cel przeznaczonych,czyszczenie armatury, sprzątanie wszystkich pomieszczeń do pododdziału filtracji i rozcieńczenia należących,obsługa aparatów do destylacji wody.

Magazyn butelek.

Wykładanie butelek nowych w zagrodach do skrzyń ażurowych i uniwersalnych,sprzątanie stłuczki z zagród, transport i dostawa szkła nowego i zwrotnego z magazynu do wanny,porządkowanie szkła zwrotnego i nowego w zagrodach i magazynach,wywożenie i układanie brakowyeliminowanych przez myjnię,wywożenie stłuczki do zagród na ten cel przeznaczonych,dozór nad sprawnym działaniem transportu zapewniającego ciągłość pracy,pobieranie prób,przygotowywanie prób dla Komisji Odbioru, wszelkie prace porządkowe we wszystkich pomieszczeniach,należących do magazynu butelek.

Magazyn skrzyń

Układanie w sztable i zdejmowanie skrzyń, transport i czuwanie nad sprawnością w dostarczeniu skrzyń do produkcji, dowożenie skrzyń uniwersalnych do magazynu butelek, eliminowanie braków i skrzyń, nienadających się do produkcji, transport wyż. wym. skrzyń na miejsce przeznaczenia, wszelkie prace porządkowe w magazynie skrzyń, dostarczanie skrzyń próżnych do stołu rozlewniczego i zabieranie skrzyń opróżnionych przez wanny, cechowanie nowych skrzyń

Magazyn gotowych wyrobów.

Zdejmowanie z transporterów lub z innych środków transportowych skrzyń z gotowymi wyrobami, odwożenie, układanie i spiętrowanie w sztable, ładowanie na samochody ciężarowe i wyładowywanie skrzyń z wyrobami, celem magazynowania na placu, wszelkie translokacje w magazynie, obsługa magazynu wódek czystych, wódek gatunkowych i denaturatu, gromadzenie i niszczenie stłuczki, utrzymanie porządku i sprzątanie we wszystkich pomieszczeniach, należących do magazynu gotowych wyrobów.

Magazyn materiałów pomocniczych.

Przyjmowanie i wydawanie materiałów normowanych i pomocniczych, bezpośrednio z produkcją związanych oraz wszystkich materiałów związanych z bieżącymi pracami o charakterze remontowo-konserwacyjnym, przyjmowanie, wydawanie i konserwacja odzieży ochronnej, przyjmowanie i wydawanie benzyny dla pojazdów mechanicznych, utrzymanie porządku we wszystkich pomieszczeniach, do magazynu materiałów pomocniczych należących oraz sporządzenie, przyjmowanie, wydawanie i magazynowanie ogólnego środka skażającego oraz mieszanek napędowych.

Obsada: Prace pomocnicze na rozlewni i myjni - 2 osoby
filtracja rozcieńczanie - 0.5 "
magazyn butelek - 3 "
" skrzyń - 0.6 "
" gotowych wyrobów - 2 "
" materiałów pomocniczych - 0,2 "

Norma: - W wysokości 100% przypadających na wszystkie stoły rozlewnicze i wanny.

Wynagrodzenie: Płaca podstawowa i dodatek wyrównawczy oraz premia za przekroczenie normy wydajności, obliczony od płacy podstawowej według wzoru $\frac{z}{s} = \frac{100}{r}$ gdzie

$z = \frac{a}{b}$,

a = suma wydajności wszystkich zespołów rozlewn.
b = ilość czynnych stołów,
r = ilość robotników zatrudnionych wg etatów w poszczególnych pododdziałach,
s = ilość rzeczywiście zatrudnionych robotników w poszczególnych pododdziałach.

Magazyn spirytusu.

Przyjmowanie spirytusu wszelkich gatunków / surówka, I gat., wyborowa itd./ z produkcją i sprzedażą związanych, magazynowanie, wydawanie i przekazywanie, skażanie, wydawanie klientom, skażanie środkami przez Izbę Skarbową zatwierdzonymi, wszelkie czynności związane z obrotami wewnętrznymi spirytusu, utrzymanie porządku zbiorników w magazynie, urządzeń oraz wszystkich pomieszczeń do magazynu spirytusu należących.

Obsada: - 0,5 osoby na stół rozlewniczy.

Wynagrodzenie: Płaca podstawowa i dodatek wyrównawczy oraz premia za obniżenie norm strat magazynowych w wysokości 0,75% dodatku do płacy podstawowej za każdy 1% uzyskanych oszczędności.

G r u p a IV - ta

P o d o d d z i a ł T e c h n i c z n y

Zasady: - a/ Stan techniczny urządzeń musi być na należytym poziomie,
b/ musi być zachowana ciągłość produkcji,
c/ stworzenie baz wyjściowych do systemu akordowo-premiowego.

Czynności: - Wszystkie czynności, związane z remontem i konserwacją istniejących na terenie Zakładów maszyn, instacyj i urządzeń.

Obsada: - 1,6 robotnika na stół rozlewniczy.

Wynagrodzenie: Płace zasadnicze i dodatek wyrównawczy oraz dodatek za przekroczenie norm wydajności pracy, jak w regulaminie premiowania.

K o t ł o w n i a i s i ł o w n i a

Zasady: - Utrzymanie ciśnienia w kotłach oraz voltażu w wysokości zapewniającej ciągłość produkcji.

Czynności: - Dostawa węgla z zasieków do kotłów, szlakowanie i rzucenie popiołu oraz wywożenie popiołu na miejsce przeznaczone, obsługa maszyn i urządzeń, zmiękczanie wody, obsługa i konserwacja maszyn i urządzeń.

Obsada i norma: - 0,3 robotnika na 1 stół rozlewniczy.

Wynagrodzenie: Płaca podstawowa i dodatek wyrównawczy oraz premia wypłacana na zasadach i w wysokości, ustalonej dla obsługi kotłowni w rektyfikacjach za zmniejszenie zużycia węgla i odparowalności z 1 kg węgla.

Regeneracja węgla

Obsada: Przyjęto niezależnie od ilości czynnych retort, normę dwóch pracowników na 8 godzin.

Wynagrodzenie: Płace podstawowe i dodatek wyrównawczy oraz dodatek do płacy podstawowej za uciążliwość pracy.

Grupa V-ta

Zasada: Wysoka czystość i zachowanie higieny i bezpieczeństwa pracy we wszystkich pomieszczeniach biurowych, fabrycznych i na terenie całego zakładu, wysoka dyscypliny pracy oraz odpowiedzialność za dozór i całość mienia państwowego.

Pododdział Gospodarczy

Czynności: Służba na portierni, w bramach, przeprowadzanie rewizji wchodzących i wychodzących pracowników, woźni i gońcy, powielacze, sprzątanie biur i całego terenu zakładu, pranie wszystkich płócien, potrzebnych do produkcji, sprzątanie ubikacji ogólnych na terenie całego zakładu, utrzymanie w czystości wszystkich ścieków i śmietników, wywożenie żużla, popiołu i śmieci z terenu całego zakładu, palenie w piecach biura, dozór i utrzymanie porządku w szatniach ogólnych, obsługa pieców syst. Strebel utrzymanie porządku i czystości w portierniach i w pokojach gościnnych, utrzymanie i obsługa taboru konnego, mycie kwasem solnym butelek, wydawanie gotowych wyrobów klientom, przyjmowanie zwrotnego opakowania /butelek zwrotnych i skrzyń detalicznie/, kontrolowanie jakości i ilości zwrotnego opakowania w magazynie butelek.

Obsada: - 1 1/2 robotnika na stół rozlewniczy.
Pracownicy tej grupy wchodzą w skład pododdziału gospodarczego, skąd są dopożyczani w miarę istniejących potrzeb do innych pododdziałów.

Wynagrodzenie: Płaca podstawowa i dodatek wyrównawczy.

Straż ochronna Zakładów.

Czynności: Dozór i ochrona obiektów fabrycznych. Odpowiedzialność za bezpieczeństwo całego terenu, budynków fabrycznych i administracyjnych i znajdującego się w nim mienia państwowego, za stan urządzeń oraz akcję przeciwpożarową.

Obsada: 1 robotnik na stół rozlewniczy.

Wynagrodzenie: Ryczałt miesięczny.

Referat społeczny

Czynności: Utrzymanie czystości i porządku w poczekalniach i gabinetach lekarskich i dentystycznych, wszelkie prace związane z prowadzeniem żłobka i przedszkola, utrzymanie porządku w świetlicy, czytelni i bibliotece, łaźni i natryskach, fryzjerni, pranie ochronnej bielizny dla dzieci w żłobku i przedszkolu.

Obsada: 1 robotnik na stół rozlewniczy.

Wynagrodzenie: Płace zasadnicze i dodatek wyrównawczy.

G r u p a VI - ta

Czynności - Rozładowywanie i załadowywanie wagonów z butelkami nowymi i zwrotnymi, ze skrzyniami nowymi i zwrotnymi z gotowymi wyrobami, rozładowywanie wagonów z węglem wszelkich asortymentów, załadunek ślużki i reperacja skrzyń.

Obsada - 2,5 robotnika na stół rozlewniczy w ekspedycji,
0,5 " " " " przy reperacji skrzyń

Załadunki i wyładunki wykonywa się systemem pracy akordowej. Normy i sposób obliczania zarobków podano w załącznikach Nr.Nr.30 - 34.

Reperacja skrzyń zasadnicza.

- wymiana elementów w skrzyniach ustala się normę na 1 robotnika w ciągu 8 godzin - 25 skrzyń, reperacja dekli - wymiana elementów - 90 dekli w ciągu 8 godzin na 1 robotnika.

Wynagrodzenie.

pracowników grupy VI dzieli się na dwie kategorie.
kat.I-sza - biorących udział w systemie pracy akordowej i wynagradzanych na ogólnych zasadach /dodatek do płacy podstawowej w wysokości 1 % płacy podstawowej za każdy procent przekroczonej normy/.
kat.II-ga - która obejmuje pracowników nie biorących udziału w systemie pracy akordowej. Wynagrodzenie tych pracowników składa się z płacy podstawowej i dodatku wyrównawczego.

G r u p a VI - ta

Zasada. utrzymanie w stałym pogotowiu samochodów do jazdy oraz dbałość o stan techniczny i czystość obsługiwanego wozu.

Pełna odpowiedzialność za całość i bezpieczeństwo przewożonych osób, ładunku i pojazdów.

Czynności. mycie, smarowanie, przegląd, uzupełnienie wody, smarów i benzyny, uruchomienie, kierowanie i drobne remonty.

Obsada. samochód osobowy 1 szofer.
" ciężarowy 1 szofer i 1 pomocnik,
" półciężarowy 1 szofer.
ciągnik samochodowy 1 szofer i 1 pomocnik.
wózki przetokowe 1 "
cysterna samoch. 1 " i 1 "
ciągnik kolejowy 1 "
motocykl 1 "

Wynagrodzenie.

Płaca i system premiowania wg oddzielnego regulaminu załączonego do Zbiorowego Układu Pracy.

Kategoria III

Zasada i czynności.

zachowanie higieny oraz sporządzanie na ściśle określony czas posiłków.
Stołówka może być organizowana w Zakładach liczących ponad 100 osób.
Świadczenia administracyjne i rzeczowe obciążają zakład.
Koszty obiadów ponoszą pracownicy.

Obsada. ustala się dla każdego zakładu indywidualnie, zależnie od ilości korzystających osób ze stołówki.

Wynagrodzenie.

płaca podstawowa + dodatek wyrównawczy.

Kategoria IV

Czynności. odwożenie, układanie i spiętrowanie w sztable, ładowanie na samochody ciężarowe i wyładowywanie skrzyń z wyrobami. celem magazynowania na placu, wszelkie translokacje w magazynie, obsługa magazynu wódek czystych, wódek gatunkowych i denaturatu, gromadzenie i niszczenie stłuczki, utrzymanie porządku i

sprzątanie we wszystkich pomieszczeniach, należących do magazynu.

Obsługa. ustala się dla każdej hurtowni i sklepu indywidualnie.

Wynagrodzenie. płace podstawowe + dodatek wyrównawczy.

Kategoria V.

Pracownicy tej grupy otrzymują płace zasadnicze + dodatek wyrównawczy.

Kategoria VI.

Obejmuje grupy pracowników zatrudnionych przy robotach inwestycyjnych, kapitalnych remontach. Wynagrodzenie jak dla pracowników tej grupy w gorzelniach przemysłowych, rektyfikacjach i zakładach odwadniania.

Zał. cznik Nr.19

Tabele procentowego przekroczenia norm wydajności /przy rozlewie/ wódek czystych

czas pracy - 8 godzin

% wykonania normy	Ilość butelek o pojemności 1/1 L.	Ilość butelek o pojemności 1/2 L.	Ilość butelek o pojemności 1/2
100	6.600	9.600	10.800
101	6.666	9.696	10.908
102	6.732	9.792	11.016
103	6.798	9.888	11.124
104	6.864	9.984	11.232
105	6.930	10.080	11.340
106	6.996	10.176	11.448
107	7.062	10.272	11.556
108	7.128	10.368	11.664
109	7.194	10.464	11.772
110	7.260	10.560	11.880
111	7.326	10.656	11.988
112	7.392	10.752	12.096
113	7.458	10.848	12.204
114	7.526	10.944	12.312
115	7.590	11.040	12.420
116	7.656	11.136	12.528
117	7.722	11.232	12.636
118	7.788	11.328	12.744
119	7.854	11.424	12.852
120	7.920	11.520	12.960

Załącznik Nr.20

Normy dla rozlewu wódek eksportowych czystych

1. Dla czynności przy produkcji wódek eksportowych ustala się następujące.

Czynności	Normy wydajności na 1 robotnikodzień wyrażone w ilościach butelek	
	0,75 L.	0,5 L.
1	2	3
1. Mycie butelek przy wannach	1.650	1.925
2. Rozlew		
a - rozlew łącznie z korkowaniem, brakowaniem, kapslowaniem, układaniem do skrzyń uniwersalnych i przewiezieniem do magazynu	825	960
b - pakowanie wyrobów łącznie z powtórnym brakowaniem, zawijaniem w tomofan, ważeniem butelek z wódką pakowaniem do skrzyń, obciąganiem bednarką, ponownym ważeniem ze skrzynką, 3 -stronnym cechowaniem	100	130
c - plombowaniem skrzynek dwoma plombami	1.650	3.300

Załącznik Nr.21

N o r m y

robocizny dla całej wytwórni wódek gatunkowych na 1 /jeden/ stół rozlewniczy

Czynności wykonywane w wytwórni dzieli się na 6 / sześć / grup i ustala się następujące normy.

Grupa I - sza

Stół rozlewniczy

Zasada: - a/ wysoka jakość produkcji,
b/ ciągłość pracy produkcyjnej.

Czynności. Rozlew, korkowanie, brakowanie, zakładanie kapsli, kapslowanie, etykietowanie, wycieranie wyrobów, pakowanie, wybijanie braków, czyszczenie i szorowanie ogólnych urządzeń jak. kapslownica, korkownica, etykieciarka, szorowanie stołów i sprzątanie dookoła miejsca pracy.

Normy wydajności w ilości butelek oddanych do magazynu.

Wyszczególnienie	Pojemność w litrach	Przy u ż y c i u			
		1 etyk.	2 etyk.	3 etyk.	4 etyk.
wódki wytrawne	0,75	4.500	4.500	4.500	4.500
	0,50	6.500	6.500	6.500	6.500
	0,25	7.300	7.300	7.300	7.300
wódki słodkie	0,75	3.600	3.600	3.600	3.600
	0,50	5.200	5.200	5.200	5.200
	0,25	5.800	5.800	5.800	5.800
likiery o dużej gęstości	0,75	2.200	2.200	2.200	2.200
	0,50	3.300	3.300	3.300	3.000
	0,25	3.700	3.700	3.700	3.700

Obsada. - a/ dla płynów wytrawnych, niezależnie od pojemności i gatunków, na 8 osób na stół przy jednej etykiecie. Przy każdej następnej, nalepianej etykiecie - dodaje się jednego pracownika.

b/ dla płynów słodkich, ustala się obsadę stołu rozlewniczego na osób 7. przy każdej następnej etykiecie dodaje się jedną osobę.

c/ likiery o dużej gęstości, jak. "Jajkowy", Creme de Menthe - ustala się obsadę stołu rozlewniczego na osób 6, na każde dwie dodatkowe etykiety dodaje się jedną osobę.

Wynagrodzenie i system premiowania, jak w wytwórniach wódek czystych.-

Grupa II
W a n n a

Zasady. a/ wysoka jakość produkcji.

b/ ciągłość pracy produkcyjnej.

Czynności. Wyjmowanie butelek ze skrzyń ażurowych względnie universalnych, obmywanie butelek z zewnątrz, ustawianie na deskę, szczotkowanie, obmywanie z wewnątrz i zewnątrz, układanie butelek na transport, karuzelkę lub do skrzyń.

Obsadę wanny obowiązuje spuszczenie w miarę potrzeby i z końcem dnia pracy wody, wyczyszczenie wszystkich przedziałów w korycie, szorowanie podestów, desek i półek, wrzucenie stłuczek do skrzyń na ten cel przeznaczonych.

Normy wydajności w ilości butelek, oddanych do magazynu.

Pojemność w litrach	w ó d k i		
	wytrawne	słodkie	likier jakowy Creme de Menthe i.t.p.
0.75	4.500	3.600	2.200
0.50	6.500	5.200	3.300
0.25	7.300	5.800	3.700

Oddanych do magazynu gotowych wyrobów.

Obsada. - a/ przy płynach wytrawnych i słodkich, niezależnie od pojemności rozlewanych butelek, ustala się obsadę składającą się z 3 pracowników,

b/ przy likierach o dużej gęstości - obsada wanny składa się z 2 pracowników.

Wynagrodzenie i system premiowania - jak w wytwórniach wódek czystych.

Grupa III

P r a c e p o m o c n i c z e

Zasada. - ciągłość produkcji.

Czynności. - Prace pomocnicze przy rozlewni i myjni obejmują: stemplowanie etykiet, gotowanie kleju, prace ślusarskie związane z drobnymi remontami, konserwacja maszyn i urządzeń, obsługa zbiorników z zimną i gorącą wodą, podawanie skrzyń na transporter, przekazywanie gotowych wyrobów do magazynu, utrzymanie porządku w szatniach i ubikacjach przeznaczonych dla pododdziału myjni i rozlewni, dostarczanie materiałów pomocniczych, sprzątanie sal, gotowanie wody dla pracowników, ładowanie filtrów, pranie płócien do filtrów.

Morsownia, rozcieńczalnia i filtracja

Przygotowanie nalewów, leżakowanie, zestawianie, dobieranie, wyrównywanie mocy, gotowanie i klarowanie cukru, suszenie owoców, palenie cukru, pompowanie na zbiorniki, przyjmowanie spirytusu z magazynu spirytusu, destylowanie względnie zmiękczanie wody, przyjmowanie świeżych owoców i wytłaczanie soków, alkoholizowanie soków, filtrowanie wódek, oczyszczanie naczyń, beczek, kotłów, rur i wszelkich urządzeń, sprzątanie i porządkowanie miejsca pracy.

M a g a z y n b u t e l e k

Wykładanie butelek z zagrody do skrzyń ażurowych lub uniwersalnych, sprzątanie stłuczki i zagród, transport i dostawa szkła z magazynu do koryta, porządkowanie szkła w zagrodach i

gazynach,wywożenie i układanie braków wyeliminowanych przez myjnię,wywożenie stłuczki do zagród na ten cel przeznaczonych,dozór nad sprawnym działaniem transportu,zapewniającego ciągłość pracy,pobieranie prób do komisji odbiorczej,wszelkie prace porządkowe we wszystkich pomieszczeniach,należących do magazynu butelek.

M a g a z y n s k r z y ń

Układanie w sztable i zdejmowanie skrzyń,transport i czuwanie nad sprawnością w dostarczeniu skrzyń do produkcji, dowożenie skrzyń uniwersalnych do magazynu butelek,eliminowanie braków i skrzyń nie nadających się do produkcji,transport wyżej wymienionych skrzyń na miejsce przeznaczenia,wszelkie prace porządkowe,dostarczanie skrzyń próżnych do stołu rozlewniczego i zabieranie skrzyń opróżnionych przez koryta,cechowanie nowych skrzyń.

Magazyn gotowych wyrobów

Zdejmowanie z transporterów lub innych środków transportowych skrzyń,odwożenie i układanie skrzyń z wyrobami w sztable,ładowanie na samochody ciężarowe,ładowanie skrzyń z wyrobami na placu,gromadzenie i niszczenie stłuczki,utrzymanie porządku i sprzątanie we wszystkich pomieszczeniach do magazynu gotowych wyrobów należących.

Magazyn materiałów pomocniczych

Przyjmowanie i wydawanie materiałów normowanych i pomocniczych bezpośrednio z produkcją związanych oraz wszystkich materiałów związanych z bieżącymi pracami o charakterze remontowo-konserwacyjnym,przyjmowanie,wydawanie i konserwacja odzieży ochronnej,przyjmowanie i wydawanie dla własnych pojazdów mechanicznych,utrzymanie porządku we wszystkich pomieszczeniach do magazynu materiałów pomocniczych należących.

M a g a z y n s p i r y t u s u

Przyjmowanie rektyfikatu I gatunku, przyjmowanie zlewek, magazynowanie, wydawanie i przekazywanie, wydawanie klientom, wszelkie czynności, związane z obrotami wewnętrznymi spirytusu. Utrzymanie porządku zbiorników, magazynu i urządzeń oraz wszystkich pomieszczeń do magazynu należących.

Obsada. - indywidualnie dla każdego zakładu wg ustalonych etatów

System pracy i premii - jak w wytwórniach wódek czystych.

Grupa IV - ta

Analogicznie jak w wytwórniach wódek czystych.

Grupa V - ta

Analogicznie jak w wytwórniach wódek czystych.

Grupa VI-ta

Czynności.

Funkcje kategorii tych pracowników obejmują. rozładowanie i załadowanie wagonów z butelkami, rozładowanie i załadowanie wagonów ze skrzynkami i gotowymi wyrobami, rozładowanie wagonów z węglem wszelkiego asortymentu, reperacje skrzyń, przygotowanie i wydawanie wyrobów klientom.

Obsada i normy wydajności oraz system premiowania - analogicznie jak dla pracowników, zatrudnionych w wytwórni wódek czystych / butelki o pojemności 0,75 litra traktuje się jak butelki o pojemności 1/1 litra/.

Kategoria II, III, IV, I, VI - analogicznie jak w wytwórniach wódek czystych.

Załącznik Nr. 22.

TABELA PRZEKROCZENIA NORM

STOŁU ROZLEWNICZEGO PRZY WODKACH GATUNKOWYCH .

	Wódki wytrawne			Wódki słodkie			Likiery		
	1.75	0.50	0.25	0.75	0.50	0.25	0.75	0.50	0.25
0	4500	6500	7300	3600	5200	5800	2200	3300	3700
1	4545	6565	7373	3636	5252	5858	2222	3333	3737
2	4590	6630	7446	3672	5304	5916	2244	3366	3774
3	4635	6695	7519	3708	5356	5974	2266	3399	3811
4	4680	6760	7592	3744	5408	6032	2288	3432	3848
5	4725	6825	7665	3780	5460	6090	2310	3465	3885
6	4770	6890	7738	3816	5512	6148	2332	3498	3922
7	4815	6955	7811	3852	5564	6206	2354	3551	3959
8	4860	7020	7884	3888	5616	6264	2376	3564	3996
9	4905	7085	7957	3824	5668	6322	2398	3597	4033
10	4950	7150	8030	3860	5720	6380	2420	3630	4070
11	4995	7215	8103	3996	5772	6438	2442	3663	4107
12	5040	7280	8176	4032	5824	6496	2464	3696	4144
13	5085	7345	8249	4068	5876	6554	2486	3729	4181
14	5130	7410	8322	4104	5928	6612	2508	3762	4218
15	5175	7475	8395	4140	5980	6670	2530	3795	4255
16	5220	7540	8468	4176	6032	6728	2552	3828	4292
17	5265	7603	8541	4212	6084	6786	2574	3861	4329
18	5310	7670	8614	4248	6136	6844	2596	3894	4366
19	5355	7735	8687	4284	6188	6902	2618	3827	4403
20	5400	7800	8760	4320	6240	6960	2640	3960	4440

Załącznik Nr. 23

Normy strat produkcyjnych, magazynowych i materiałowych

W wytwórniach wódek czystych i gatunkowych normy strat produkcyjnych oblicza się od ilości alkoholu (100% spirytusu) oddanego w postaci gotowych wyrobów do magazynu.

Normy te wynoszą:

1. przy stosowaniu filtrów węglowych	0,45%
2. przy stosowaniu filtrów żwirowych (bez baterii węglowych)	0,35%
3. przy rozlewie denaturatu	0,25%
4. przy rozlewie wódek wytrawnych, słodkich, likierów ogólnie do	2%

z tym, że:

a) przy produkcji wódek wytrawnych normy strat produkcyjnych wynoszą 1%

b) przy produkcji wódek słodkich normy strat produkcyjnych wynoszą 2%

c) przy produkcji likierów - 3%

Ilość alkoholu, oddanego w postaci gotowych wyrobów do magazynu.

Normy strat magazynkwych ustala się jak w rektyfikacjach.

Załącznik Nr. 10

Normy strat transportowych (drogowych) ustala się jak w Rozporządzeniu Ministra Skarbu z dnia 10 września 1932r. (Dz.U.R.P. Nr. 88, poz. 746) w brzmieniu obowiązującym.

U w a g a: Premie za oszczędność spirytusu wypłacone są na podstawie wyników przeprowadzonych rewizji zapasów spirytusu w ramach przepisów § 23 Rozporządzenia Ministra Skarbu z dnia 10 września 1932r. (Dz.U.R.P. Nr. 88, poz. 746) w brzmieniu obowiązującym.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawowymi ustala się następujące różnice w nalewie i mocy gotowych wyrobów.

1. M o c

á/dla wódek czystych o mocy $40^{0} \pm 0,3^{0}$ w temp. + 15^{0}C
b/dla wódek czystych i wyborowych o mocy $45^{0} \pm 0,3^{0}$ w temp. + 15^{0}C
c/dla spirytusu do celów dom.leczn. o mocy $95^{0} \pm 0,2^{0}$ w temp. + 15^{0}C
d/dla denaturatu o mocy $92^{0} \pm 0,2^{0}$ w temp. + 15^{0}C
e/dla wódek gatunk.niezależnie od mocy $\pm 0,5^{0}$w temp +15^{0}C

2. P o j e m n o ś ć

dla wszystkich rozlewanych płynów		
w but.1.0 i 0.75	± 5	cm^3
" " 0,5	± 5	cm^3
" " 0,25	± 2,5	cm^3

w temperaturze + 15^{0} C

Normy strat fabrykowanych przy szkle nowym i zwrotnym.

ustala się jak w tabeli - załącznik Nr.23b z tym, że butelki o pojemności 0,75 litra traktuje się jak butelki o pojemności 1,0 litra.

Normy zużycia materiałów pomocniczych

E t y k i e t y

Norma strat etykiet dla wytw.wódek czystych 1 %
" " " gatunk. 2 %

K a p s l e

Norma strat kapsli 2,5 %

K o r k i

Norma strat korków dla wytw.wódek czystych i donat. 2,50 %
" " " gatunkowych 3,50 %

L a k

Normy zużycia laku ustala się w wysokości przypadającej na 1.000 butelek rozlanych i oddanych do magazynu gotowych ~~wyrobów~~ w kg., jak w ~~tabeli~~:

poj. but.	wódki czyste	wódki wyborowe i spirytus	wódki gatunkowe
1,0	2,0	2,7	3,0
0,75	-	-	3,0
0,50	1.6	2.2	2,5
0,25	1.0	1.5	1.7

W żadnym wypadku nie wolno dodawać oskrobków w ilościach przekraczających 10%.

S z c z o t k i .

Ustala się normy zużycia szczotek na 10.000 rozlanych i oddanych wyrobów do magazynu gotowych wyrobów - 4 szt.

Normy zużycia węgla.

W wytwórniach wódek czystych i gatunkowych - 0,2 kg. na 1 litr 100^{0} rozlanych i oddanych do magazynu gotowych wyrobów.

Załącznik Nr. 23a

Normy stłuczki butelek

Stłuczkę fabrykacyjną butelek w wytwórniach wódek stanowi różnicę pomiędzy:

a/ remanentem butelek, ustalonym na początku miesiąca obrachunkowego, plus przychód butelek w ciągu tego miesiąca, a

b/ remanentem, ustalonym na koniec miesiąca obrachunkowego plus ilość butelek oddanych w postaci gotowych wyrobów do magazynu.

Remanenty i przychód butelek nowych i zwrotnych ustala się w ilościach brutto t.j.:

1/ w ilościach butelek nowych przyjętych i zmagazynowanych w zasiekach i innych pomieszczeniach dla szkła nowego łącznie z procentem braków;

2/ w ilościach butelek zwrotnych przyjętych i zmagazynowanych w skrzyniach uniwersalnych lub innych opakowaniach łącznie z procentem braków.

Dla każdej pojemności butelek ustala się normy stłuczki fabrykacyjnej w zależności od procentu szkła zwrotnego, użytego do rozlewu - jak w załączonej tabeli.

Normy stłuczki fabrykacyjnej ustala się w procentach. Procent stłuczki fabrykacyjnej oblicza się od ustalonej stłuczki dla poszczególnych pojemności w stosunku do ilości butelek oddanych z gotowymi wyrobami do magazynu.

Załącznik Nr.23 b.

T a b e l a

norm stłuczki butelek

Szkło	Szkło	% strat butelek dla pojemności		
		1	0,5	0,25
100%	0%	7,0	6,5	6,0
90%	10%	6.8	6.3	5,8
80%	20%	6,6	6.1	5,6
70%	30%	6,4	5,9	5,4
60%	40%	6,2	5,7	5,2
50%	50%	6.0	5,50	5,0
40%	60%	5,8	5,3	4,8
30%	70%	5,6	5,1	4,6
20%	80%	5,4	4,9	4,4
10%	90%	5,2	4,7	4,2
0%	100%	5,0	4,5	4,0

Załącznik Nr.24.

WYTWÓRNIA LAKU.

W z o r c o w y s t a n z a t r u d n i e n i a

A. ROBOTY BEZPOSREDNIO FABRYKACYJNE.

I. S u s z a r n i a

1. Odważanie i odbiór surowców z magazynu, zasypywanie, wieszanie i wyjmowanie surowców z suszarni.

2. Przesiewanie wysuszonego wapna i gipsu. Podział surowców na zaprawy. Dostawa surowców do pieców.

II. P i e c e.

1. Podważenie węgla, rozpalanie pieca, podsycanie paleniska.
2. Odważanie farb, prafiny i oleju do poszczególnych zapraw.
3. Napełnianie kotłów kalafonią, podgrzewanie kalafonii, neutralizowanie kalafonii wapnem, dodawanie olejów, gipsu i barwników, mieszanie gotującej się zaprawy na piecu, zdejmowanie kotłów z ugotowanym lakiem, odnoszenie i wylewanie laku na siatki filtrowe oraz odnoszenie kotłów do powtórnego procesu.

III. F o r n i e r n i a.

1. Zdejmowanie z kotłów zlewowych z siatek filtrowych, ucieranie zgrązy, odnoszenie kotłów do stojaków z półkami, wylewanie laku do form.

2. Wyjmowanie laku z form, czyszczenie form, ważenie laku i pakowanie do skrzyń, odwożenie skrzyń do magazynu

Razem dla robót fabrykacyjnych p.a. 11
Majster 1

B. ROBOTY POMOCNICZE.

IV. P o d o d d z. T e c h n i c z n y.

1. Warsztaty mechaniczne

Remont i konserwacja narzędzi, przyrządów i urządzeń technicznych 1

2. Warsztaty stolarskie

Remonty skrzyń i wykonywanie nowych skrzyń do laku 3

V. P o d o d d z. G o s p o d a r c z y.

1. Bezpieczeństwo Zakładów t.j. straż wartownicza i pożarna 3
2. Portierzy, dozorcy, woźni 3
3. Prace placowe, ogrodnicze, utrzymanie porządku na terenie i w biurach 1
4. Prace społeczne 1

VI. P O D O D D Z. T R A N S P O R T O W Y	2
VII. E k s p e d y c j a	
Wyładunek z wagonów i zwózka do magazynów surowców i materiałów pomocniczych. Naładunek do wagonów skrzyń z lakierni.	czynności te wykonywa się personelem z innych pododdz. w ilości stosownie do zapotrzebowania
Razem roboty p. B.	14
Ogółem całkowity stan zatrudnienia	26

Załącznik Nr.25

Normy przy produkcji laku

1. Normę dzienną produkcji laku ustala się

   1. 430 kg

2. Norma dla robót bezpośrednio fabrykacyjnych / bez majstra/ przy wzorcowym stanie zatrudnienia 11 robotników ustala się

   130 kg / 1 robotnikodzień /

3. Norma strat surowców przy produkcji laku ustala się

   3,5 %

4. Sposób obliczenia normy:

   Od łącznej ilości wszystkich surowców, użytych do produkcji wszelkich gatunków laku odejmuje się ilość otrzymanego laku.
   Z otrzymanej ilości oblicza się procent strat w stosunku do zaznaczanej wyżej ilości laku.-

VI. P O D O D D Z. T R A N S P O R T O W Y	2
VII. E k s p e d y c j a	
Wyładunek z wagonów i zwózka do magazynów surowców i materiałów pomocniczych. Naładunek do wagonów skrzyń z lakierni.	czynności te wykonywa się personelem z innych pododdz. w ilości stosownie do zapotrzebowania
Razem roboty p. B.	14
Ogółem całkowity stan zatrudnienia	26

Załącznik Nr.25

Normy przy produkcji laku

1. Normę dzienną produkcji laku ustala się

   1. 430 kg

2. Norma dla robót bezpośrednio fabrykacyjnych / bez majstra/ przy wzorcowym stanie zatrudnienia 11 robotników ustala się

   130 kg / 1 robotnikodzień /

3. Norma strat surowców przy produkcji laku ustala się

   3,5 %

4. Sposób obliczenia normy:

   Od łącznej ilości wszystkich surowców, użytych do produkcji wszelkich gatunków laku odejmuje się ilość otrzymanego laku.
   Z otrzymanej ilości oblicza się procent strat w stosunku do zaznaczanej wyżej ilości laku.-

Załącznik Nr.26

N O R M Y

wydajności przy produkcji skrzyń

O p i s c z y n n o ś c i

I. Majster. Rozdział i dozór pracy.Wykonanie szablonów do produkcji.Ostrzenie noży do maszyn.

II. Maszyny. Przygotowanie materiałów do produkcji i naprawy skrzyń.

1. Heblowanie desek,przycinanie podłużne desek na wymiary używane przy fabrykacji,cięcie desek na boki,dna listwy do skrzyń,doseczek i listew do dekli oraz listewek na kratkę.Borowanie uchwytów ręcznych w skrzyniach i otworach w deklach.
2. Cięcie blachy na bednarkę.

III. Zbijanie skrzyń.

Cechowanie,zbijanie i łączenie boków,przybijanie dna, listew pod dno,kratki,zapuszczanie bednarki w dno. Zbijanie dekli i kratki.Okucie skrzyń bednarką , przybijanie listew podtrzymujących dekiel,ustawianie gotowych skrzyń w sztable ,naprawa skrzyń starych.

IV. Prace pomocnicze.

Przygotowanie i podnoszenie desek do heblarki usuwanie wiórów, trocin, odpadków drzewnych od maszyn, odnoszenie z maszyn przygotowanych części skrzyń do zbijalni. Doryczna pomoc przy zbijaniu skrzyń.

Dla wykonywania wszystkich powyżej wymienionych czynności ustala się normę 8 skrzyń na jeden robotniko-dzień.-

Załącznik Nr.27

N O R M Y

czasu w akordzie zespołowym na jednostkę fabrykacyjną dla warsztatów aparatów kontrolno - mierniczych

Lp	Rodzaje robót	P.K.M. x/	A.C. xx/	Wspornik	Części	Przedbok wspornika	Stągiew	Naczynie przelewowe	Płaszcz cynkowy T.G. xxx/	Płaszcz cynkowy U. xxxx/	Kociołek do aparatu	Uwagi
1	Narzędziownia	80^{00}	47^{00}	-	3^{00}	-	-	-	-	-	-	
2	Obróbka mechanicz.	75^{00}	14^{00}	58^{00}	3^{00}	40^{00}	24^{00}	3^{00}	-	3^{00}	-	
3	Ślusarskie	180^{00}	40^{00}	150^{00}	4^{00}	102^{00}	2^{00}	6^{00}	2^{00}	1^{00}	33^{00}	
4	Blacharsko-kotlar.	54^{00}	30^{00}	28^{00}	4^{00}	4^{30}	46^{00}	23^{00}	5^{00}	5^{00}	24^{00}	
5	Spawanie	-	-	-	-	-	2^{00}	1^{00}	-	-	-	
6	Niklow. i pobiel.	41^{00}	14^{00}	22^{30}	3^{30}	9^{00}	3^{00}	2^{00}	-	-	3^{00}	
7	Malarskie	10^{00}	5^{00}	5^{00}	0^{30}	2^{00}	-	0^{10}	4^{00}	4^{00}	1^{00}	
8	Montersko-regulac.	33^{00}	13^{00}	28^{00}	13^{00}	4^{00}	-	-	-	-	-	
9	Pakowanie	17^{00}	12^{00}	10^{00}	2^{30}	2^{30}	5^{00}	5^{00}	5^{00}	7^{00}	3^{00}	
10	Ekspedycja	3^{00}	2^{00}	2^{00}	1^{00}	1^{00}	1^{00}	1^{00}	2^{00}	2^{00}	1^{00}	
11	Pomoc	82^{00}	25^{00}	20^{00}	3^{00}	5^{00}	15^{00}	7^{00}	13^{00}	15^{00}	4^{00}	

Oznaczenia:
x/ P.K.M. - przyrząd kontrolno-mierniczy
xx/ A.C. - aparat objętościowy
xxx/ T.G. - do przyrządu typu Technika Gorzelnicza
xxxx/ U. - do przyrządu typu Uszczelnione.

Załącznik Nr 28

P r z y k ł a d

obliczenia zarobku robotników w akordzie zespołowym

Czas ustalony dla obróbki aparatu kontrolno-mierniczego wynosi 75 godzin. W tej kategorii robót pracował zespół, złożony z 5 robotników, którzy wykonali powierzoną im pracę w ciągu 50 godzin.

Robotnicy są zaszeregowani do różnych grup uposażenia i przepracowali różną ilość godzin:

1 robotnik w VIII grupie, stawka 86 zł/godz. - 10 godzin
2 robotników w VII grupie, stawka 73 zł/godz. po - 15 "
2 " " V " " 58 zł/godz. po - 5 "

Do wyznaczania premii akordowej przyjmuje się stawki godzinowe bez dodatku wyrównawczego i stołecznego.

Wysokość premii akordowej wyniosi

$$\frac{75 - 50}{50} = 100\% = 50\%$$

t.j. dla 1 robotnika w VIII grupie 86 x 10 x 0,5 = 430 zł
2 " " VII " 73 x 15 x 0,5 = 547,5 zł

Łączny zarobek t.j. płaca podstawowa plus dodatek wyrównawczy plus premia akordowa.

dla 1-go rob. /86 + 10/ 10 + 430 = 1.390 zł
2-go " /73 + 10/ 15 + 547,5 = 1.792,5 zł
3-go " /58 + 10/ 5 + 145 = 485.- zł

Załącznik Nr.29

NORMY ZUŻYCIA MATERIAŁÓW PĘDNYCH DLA POJAZDÓW MECHANICZNYCH

Podstawa prawna - okólnik Ministerstwa Skarbu z dnia 11 lutego 48 /Dz.Urzęd. Min.Skarbu Nr.16, poz.66/

A. Samochody ciężarowe.

Marka	Układ napędu	Model typ	tonaż	Norma zużycia paliwa w l/100 km	Uwagi:
Bedford	4x2	MW	3/4	25	
"	4x2	OKD	1,5	25	
"	4x2	OYD	3	31	
Chevrolet-Canada	4x2	C-15,C15-A	3/4	25	
Chevrolet-Canada	4x4	C-30	1,5	27	
Chevrolet-Canada	4x4	C60-L.C60-S	3	30	
Chevrolet USA	-	US6,US6x4	2,5	30	
Dodge	4x4	T-21-1	3/4	26	
"	4x2	W-32	1,5-2	28	
"	4x4	T-203-B	3	36	
Ford USA	4x2	218-	1,5-2	26	
" Canada	4x2	C-291-W,F15	3/4	25	
" "	4x4	F-30	1,5	27	
" "	4x4	C-395-Q,F-607	2	29	
" "	4x4	C-298-Q, FGT,F60-L	3	31	
GAZ-AA	4x2		1,5	21	
GMC	6x6	CCKW-352,353 AFKWY 353	2,5-4	39	
Studebacker		US6,US6x4	2,5-4	40	
ZIS-5	4x2		3	34	

B.Samochody osobowe.

Chevrolet	4x2	Fleetmaster		16
Citroen	2x4	11 - L		12
Fiat /Simca8/	4x2	1100		10
Ford	4x2	V8		18
Mercedes-Benz	4x2	170V		12
" "	4x2	230		16
Opel	4x2	Olimpia		12
Willys	4x4			15
D.K.W.	2x4	Meisterl. I Reichskl.		8

C.Normy zużycia materiałów pędnych dla nietypowanych pojazdów mechanicznych z silnikiem wysokoprężnym /dieslowym/.

Marka	Model (typ) podwozie (silnik)	Tonaż	Normy zużycia paliwa w 1/100 km	Norma zużycia oleju w 1/100 km
Bussing NAG	350/LD5	3,5	24	0,8
" "	400/LD6	4	25	0,9
Henchel	5G/G	5	32	0,8
Magirus	M25/S88D	2,5-3	22	0,6
"	M27/S88D	2,5-3	22	0,6
"	M30/S88D	2,5-3	24	0,6
"	M35-F6M313	3,5	28	0,7
"	M40/S316D	4	28	0,8
"	M45/S316D	4,5	32	0,8
"	M50/S316D	5	34	0,8
M.A.N.	D/D0540	4, 4,5	21	0,7
M.A.N.	F4/D3555	6,5-8	38	1
Mercedes-Benz	L3000/OM65	3	20	0,6
" "	L3750/OM67	3,5	25	0,7
" "	L6500/OM79	6, 6,5	32	1
Vemag	3L/4R1560	3,5	22	1,1
"	5L/4R3080	5	26	1
"	5L/6P1060	5	33	1,5
"	6L/3R3080	6	36	1,45
Chausson	siln.Panh.Levasser autob.		27	0,8
Grafstift	" Stift S6	"	43	0,5
Leyland	OPS1	"	24	1,1
Mack	10 ton	"	44	
Saurer	LD6	"	28	0,5

W obliczeniu przyjęto ciężar właściwy benzyny etylizowanej -0,760 przy 150 C.

Ciężar oleju gazowego (ropy) do siln.Diesla - 0,870

D.

Wskaźniki norm paliwa w zależności od warunków eksploatacji	Zwiększenie normy do	Zmniejszenie normy do
1. Przy szkoleniu kierowców	5 %	
2. W okresie zimowym (śnieg, gołoledź)	5 %	
3. W okresie zimowym przy dużych opadach śnieżnych	10 %	
4. W okolicach górskich	10 %	
5. Jazda terenowa i po bardzo złych drogach	10 %	
6. Jazda na autostradach, drogach nawierzchni ulepszonej		10 %
7. Jazda w dużych miastach	10 %	
8. Jazda po remoncie głównym silnika (Ie-500 km)	5 %	

Wskaźniki norm paliwa w zależności od warunków eksploatacji	Zwiększenie normy do	Zmniejszenie normy do
9. Jazda z przyczepą pustą lub obciążoną mniej niż 40% nośności samochodu na 1 osiową przyczepę	3%	
10. Jazda jak wyżej na każdą przyczepę 2 osiową	5%	
11. Jazda z obciążeniem nie mniejszym niż 40% nośności samochodu (na przyczepie):		
a/ na każdą tonę na przyczepie dla sam.o nośności do 3/4 ton	13%	
b/ na każdą tonę na przyczepie sam. o nośności powyżej 3/4 do 1,5 t.	12%	
c/ na każdą tonę na przyczepie powyżej 1,5 - 3 t.	9%	
d/ na każdą tonę na przyczepie powyżej 3-7 t.	7%	
e/ na każdą tonę na przyczepie powyżej 7 t.	5%	
12. Jazda z pługiem przy oczyszczaniu śniegu na szosach i lotniskach	20%	

E. NORMY WEWNĄTRZ GARAŻOWE.

1. Zużycie dziennie paliwa na sam.osob. od 0,2 do 0,3 l.
2. Zużycie dziennie paliwa na cięż.sam. od 1,5-0,3 l.
3. Zużycie dziennie paliwa na sam powyżej 1,5 t 0.7 do 1 L.

F. Norma postojowa dla jałowego biegu silnika /na postoju gdzie ze względów bezpieczeństwa silnika nie wolno uruchomić /tyle paliwa na godzinę ile wynosi norma na 5 km.jazdy.

G. Zużycie oleju i smarów.

Olej silnikowy 5% wagowo w stosunku do zużycia paliwa w kg.
Olej dyferencjałowy 0,5 % w stosunku do zużytego paliwa w kg.

Smary gęste.
Dla osobowych samochodów 100 gr. na 100 km jazdy
Dla ciężarowych samochodów do 3 t.150 gr. na 100 km.jazdy.
Dla ciężarowych samochodów powyżej 3 t. 200 gr.na 100 km.jazdy.

H. Przybliżone normy zużycia paliwa w zależności od pojemności skokowej silnika.

Do określenia zużycia paliwa dla samochodów gaźnikowych niewymienionych pod R i B należy posługiwać się następującą tabelą z uwzględnieniem niżej podanych procentowych poprawek:

Pojemność skokowa silnika w cm^3	Zużycie paliwa w 1/100 km
500	6
1000	10
1500	12
2000	14
2500	16
3000	18
3500	20
4000	22
4500	24
5000	26
5500	28
6000	30

Dla samochodów ciężarowych zwiększyć zużycie o 25 %

Dla samochodów terenowych zwiększyć zużycie o 40% więcej niż dla

Dla silników dwusuwowych zwiększyć zużycie o 75% ciężarowych

w stosunku do pojemności

P r z y k ł a d y:

Fiat 1500 poj. 1500 cm - zużycie pal. 12 1/100 km /osobowy/

International poj.5220 " - " " 34 " " " /ciężarowy/

Studebacker " 4600 " - " " 40 " " " /terenowy /

D.K.W./Reichsklasse/ 585 cm - " " 8 v " " /osob. z silnikiem dwusuwowym/

Załącznik Nr 30

Tablica przekroczenia norm przy wykładunku butelek luzem

Ilość butelek na 1 pracownikogodzinę

% przekroczenia norm	Zakłady z własną bocznicą			Zakłady bez bocznicy		
	1	0,5	0,25	1	0,5	0,25
100	400	450	750	325	375	670
101	404	454	757	328	378	676
102	408	459	765	331	382	683
103	412	463	772	334	386	690
104	416	468	780	337	390	687
105	420	472	787	341	394	703
106	424	477	795	344	397	710
107	428	481	802	347	401	717
108	432	486	810	350	405	724
109	436	490	817	353	409	730
110	440	495	825	357	412	737
111	444	499	832	360	416	744
112	448	504	840	364	420	750
113	452	508	847	367	424	757
114	456	513	855	370	427	764
115	460	517	862	374	431	770
116	464	522	870	377	435	777
117	468	526	877	380	439	784
118	472	531	885	383	442	791
119	476	535	892	387	446	797
120	480	540	900	390	450	804
121	484	544	907	393	454	811
122	488	549	915	396	457	817
123	492	553	922	400	461	824
124	496	558	930	403	465	831
125	500	562	937	406	469	837
126	504	567	945	409	472	844
127	508	571	952	413	476	851
128	512	576	960	416	480	858
129	516	580	967	419	484	864
130	520	585	975	422	487	871

U w a g a: Wykładunek liczy się łącznie z ułożeniem butelek w zasiekach, a w Zakładach bez bocznicy łącznie z robocizną przy transportach.

Załącznik Nr 31

Normy czasu nakładunku gotowych wyrobów

Pojemność	Ilość skrzyń	Z bocznicą i rampą		Z bocznicą bez rampy		Bez bocznicy	
		Robotnikogodzin na 1 wagon	na 1 robotnikogodzinę	Robotnikogodzin na 1 wagon	na 1 robotnikogodzinę	Robotnikogodzin na 1 wagon	na 1 robotnikogodzinę
1	300	6	50	7	43	18	17
0,5	360	7	51	8	45	20	18
0,25	420	8	53	9	47	22	19

Normy czasu wyładunku i nakładunku skrzyń

Pojemność	Ilość skrzyń	Z bocznicą i rampą		Z bocznicą bez rampy		Bez bocznicy	
		Robotnikogodzin na 1 wagon	Na 1 robotnikogodzinę	Robotnikogodzin na 1 wagon	Na 1 robotnikogodzinę	Robotnikogodzin na 1 wagon	Na 1 robotnikogodzinę
Wyładunek skrzyń próżnych							
1	300	3	100	3,6	83	9	33
0,5	360	3,5	103	4,2	85	10,5	34
0,25	420	4	105	4,8	87	12	35
Wyładunek skrzyń z butelkami							
1	300	4	75	4,8	62	12	25
0,5	360	4,5	80	5,4	65	13	28
0,25	420	5	84	6	70	14	30
Nakładunek skrzyń próżnych oraz z butelkami							
1	300	3,5	85	4,2	71	10	30
0,5	360	4	90	4,8	75	12	30
0,25	420	4,4	95	5,3	80	13	30

Załącznik Nr. 33.

Normy czasu na wyładunek węgla .

Rodzaj	Wagon ton	Z własną bocznicą		Bez bocznicy	
		Robotnikogodzin na 1 wagon	Na 1 robotnikogodzinę	Robotnikogodzin na 1 wagon	Na 1 robotnikogodzinę
Miał węglowy	20	12	1,666	25	800
Węgiel kamienny	20	13	1,540	27	740
Koks	20	14	1,430	29	700

Załącznik Nr.34

Obliczenie zarobków przy wyładunku.

A. Przykład dla wyładunku butelek.

Do wyładunku zatrudniono brygadę robotników,których czas pracy wyniósł:

8 robotników x 5,5 godz. = 44 godz.
6 " x 6 " = 36 "
r a z e m : 80 godz.

Rozładowany wagon zawierał butelek półlitrowych 38.880 szt.
Na jedną robotnikogodzinę zużytą przy wyładunku wypada

$$\frac{38 - 880}{80} = 486 \text{ butelek}$$

Norma według załącznika Nr.30 wynosi 450 szt/1 rob.godz.,
zatym osiągnięto wydajność

$$\frac{486}{450} 100 = 109 \% \text{ normy}$$

Za przekroczenie norm wydajności 9 % robotnicy zatrudnieni przy wyładunku otrzymują premię akordową w wysokości 9 % podstawowej stawki godzinowej, liczoną za cały czas pracy przy wyładunku.

Niech robotnicy posiadają grupę III, dla której podstawowa stawka godzinowa jest zł.50.-, a dodatek wyrównawczy 10 zł. , wówczas premia akordowa dla robotnika wyniesie

1. przy pracy 5,5 godz. 50 x 5,5 x 0,09 = zł. 24,75
2. " " 6 50 x 6 x 0,09 = zł. 27.-

a łączny zarobek

1. /50 + 10/ . 5,5 + 24,75 = 354,75 zł.

2./ 50 + 10/ . 6 + 27 = 387.- zł.

B. Przykład dla wyładunku węgla.

Zużycie czasu

1 robotnik przez 4 godz.	=	4 godz.
2 " " 3,5 "	=	7 "
R a z e m	=	11 godz.

Ładunek wagonu 20,5 ton miału węglowego
Na jedną robotniko godzinę przypada

$$\frac{20500}{11} = 1860 \text{ kg}$$

Według załącznika Nr 35 norma = 1660 kg

Osiągnięto wydajność

$$\frac{1860}{1660} 100 = 112\%$$

Premia akordowa za godzinę pracy przy wyładunku wynosi 12% podstawowej stawki godzinowej.
Dla robotników III-ej grupy o stawce podstawowej = zł 50.- i dodatku wyrównawczego - 10.- zł, premia akordowa wyniesie:

1/ przy pracy 4 godz. 50 x 4 x 0,12 = 24.- zł
2/ " " 3,5 " 50 x 3,5 x 0,12 = 21.- zł

a całkowity zarobek za czas trwania wyładunku

1/ - /50 + 10/ . 4 + 24 = 264.- zł
2/ - / 50 + 10/ . 3,5 + 21 = 231.- zł

Załącznik Nr 35

N O R M Y

na naładunek gotowych wyrobów - drobnica

1. Dla naładunków drobnicowych przyjmuje się jako normy naładunek 400 skrzyń na robotnikodzień.
2. Za każdy 1 % ilości załadowanych skrzyń ponad normę pracownicy otrzymują premię w wysokości 1 % od swych zarobków zasadniczych.

System obrachunkowy

1. Po skończonym dniu pracy sumuje się ilość sprzedanych /wydanych/ butelek wg pojemności bez względu na gatunek na podstawie zleceń wystawionych przez Oddział Sprzedaży.
2. Otrzymaną sumę wg pojemności dzieli się przez wartość skrzyń dla danej pojemności.
3. Sumę obliczonych jak wyżej skrzyń dzieli się na ilość zatrudnionych robotników.

Powyższy system premiowania obejmuje wszelkie czynności związane z grupowaniem wydawanych wyrobów, wszelkie prace przygotowawcze jak ustawianie w słupki, zdejmowanie ze sztabli, dostarczanie do pojazdów konnych i mechanicznych.

Czynności powyższe nie odnoszą się do na i wyładunków gotowych wyrobów wagonowych.

R E G U L A M I N

płac kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatów, pomocników i innych pracowników samochodowych.

Płace kierowców pojazdów mechanicznych, pomocników kierowców, warsztatów i innych pracowników samochodowych, opierają się na systemie wynagrodzenia godzinowego oraz na systemie premiowym.

Art. 1 - Zaszeregowanie.

Grupa I.

Do grupy tej zalicza się podmajstrzych i brygadzistów warsztatów samochodowych, posiadających uprawnienia rzemieślnicze I-ej klasy, najmniej 6-cio letnią praktykę warsztatową i ukończone 25 lat.

Grupa II.

Do grupy tej zalicza się:

a/ kierowców pojazdów mechanicznych, posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kat. zgodnie z rozporządzeniem Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r /Dz.U.R.P. Nr 85, poz. 616/ znowelizowanym Rozporządzeniem z dnia 15 kwietnia 1948 r. /Dz.U.R.P. Nr 27, poz. 186/;

b/ monterów samodzielnych posiadających uprawnienia rzemieślnicze, conajmniej 5-cio letnią praktykę zawodową, ukończone 21 lat;

c/ rzemieślników samochodowych.

Grupa III.

Do grupy tej zalicza się:

a/ kierowców pojazdów mechanicznych posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych II kat. zgodnie z rozporządzeniem Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r.

/Dz.U.R.P. Nr 85, poz. 516/ znowelizowanym rozporządzeniem z dnia 15 kwietnia 1948 r /Dz.U.R.P. Nr 27, poz. 186/;

b/ monterów, którzy powinni posiadać conajmniej 3-letnią praktykę warsztatową oraz ukończone 20 lat;

c/ rzemieślników, magazynowych, elektromonterów.

Grupa IV.

Do grupy IV zalicza się:

a/ kierowców i pomocników posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych kat. III A i III B, zgodnie z rozporządzeniem Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. /Dz.U.R.P. Nr 85, poz.516/ znowelizowanym rozporządzeniem z dnia 15 kwietnia 1948 r. /Dz.U.R.P. Nr 27, poz. 186/;

b/ pomoc fachową i uczniów warsztatowych 3 roku posiadających conajmniej 2-letnią praktykę warsztatową i ukończone 18 lat.

c/ kierowców motocykli z przyczepką lub wózków motocyklowych ponad 350 cm^3 poj.

Grupa V.

Do grupy V-ej zalicza się:

a/ uczniów pełniących funkcję pomocników kierowców, a nie posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych.

Art. 2 - Stawki godzinowe

Stawki godzinowe pracowników wymienionych w art. 1 niniejszego regulaminu ustala się następująco:

Grupa	Stawki zasadnicze za godz. w zł	Dodatek wyrównawczy	Dodatek lokalny morski	stołeczny
I	od 56 do 61	6,50	4,50 - 4,00	2,70 - 2,40
II	55.-	6,50	3,60	2,10
III	49.-	6,50	3,20	1,80
IV	44.-	6,50	2,80	1,60
V	39.-	6,50	2,40	1,40
Uczeń warszt.II roku	36.-	6,50	2,10	1,30
I roku	23.-	6,50	2,10	1,30

Art. 3 - Czas pracy

Czas pracy kierowców, warsztatowców i innych pracowników samochodowych jest unormowany w ramach przepisów ustawy z dnia 18.XII.1919 r., o czasie pracy w przemyśle i handlu w brzmieniu obowiązującym oraz rozporządzeń wykonawczych do tej ustawy, z uzupełnieniem zawartym w niniejszych wytycznych:

a/ normalny czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a sobota 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin;

b/ o ile czas pracy kierowców /pomocnika kierowcy/ w tygodniu trwał krócej od 8 godzin w dnie powszednie, a od 6 godzin w dnie sobotnie, kierowca /pomocnik kierowcy/, może być zatrudniony w ciągu następnych 3 tygodni do 9 godzin dziennie /w soboty do 7 godzin/ z tym, że liczba godzin pracy w powyższym okresie 4 tygodniowym nie może przekroczyć 184 godzin. Pracy tej nie uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych.

W razie stosowania pracy w niedzielę P.I.S. w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny kierowników i ich pomocników według którego dzień wypoczynkowy poszczególnych kierowców i pomocników kierowców, zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie, każdy kierowca i pomocnik kierowcy winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

c) przy stosowaniu pracy turnusowej, godziny nadliczbowe ponad 200 godzin lub odpowiednio zmniejszoną ilość godzin, opłaca się 75% podwyżką zasadniczej stawki godzinowej.

Art.4 - Ryczałt za godziny nadliczbowe.

a) Kierowcy pojazdów mechanicznych mogą otrzymać za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie ryczałtowe w wysokości od 25 do 60% wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku wyrównawczego i dodatku lokalowego) za każdy okres płatniczy,

b) ryczałt dla kierowców i pomocników o liczą się w zależności od przeciętnej ilości godzin nadliczbowych z ostatnich 3 miesięcy poszczególnego pracownika w wysokości następującej :

przy przeciętnej	do 50 godzin -	25% ryczałtu
" "	od 50 do 75 godz.	40% "
" "	od 75 do 100 "	50% "
" "	ponad 100 "	60% "

Rewizja przeciętnej ilości godzin nadliczbowych winna być dokonywana co 3 miesiące.

c) przy stosowaniu ryczałtu w żadnym wypadku dzienna praca kierowcy nie może przekroczyć 12 godzin na dobę.

d) kierowcy w przewozie zarobkowym otrzymują w miejsce ewentualnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe- wynagrodzenie w stosunku do przejechanych tone/km wg następującej tabeli.

Tonnaż wozu ciężarowego	Stawki dodatkowe za 100 tone/km.
0.75	zł.4.650.-
1	" 3.500.-
1,5	" 2.400.-
2.0	" 1.750.-
2,5	" 1.400.-
3,0	" 1.200.-
3,5	" 1.000.-
4,0	" 875.-
4,5	" 775.-
5,0	" 700
powyżej 5,0	" 600.-
dla ciągników stosować należy	" 1.500.-

e) pomocnicy kierowców otrzymują 20% sumy wypracowanej przez kierowcę,

f) dla wozów eksploatacyjnych w miastach, przyjmuje się ryczałtowy przebieg w wysokości dziennej 100 km. pomnożone przez 50% nośności fabrycznej,

g) w wypadku odpłatnego wypożyczenia wozu na godziny, przyjmuje się kalkulowane tonno/km, które otrzymujemy przez pomnożenie ładowności wozu przez ilość godzin wozu poza bazą i przez 15 km. na godzinę,

h) stawki według tabeli ulegają 30% podwyżce w okresie dojeżdżania do 2.000 km. przy wozie nowym i po głównym remoncie,

i) w wypadku przewożenia ładunków przestrzennych, proporcjonalne wykorzystanie ładowności wozu (skrzyni wozu) uważa się za odpowiednie wykorzystanie tonnażu,

j) w wypadku nie uzyskania przez poszczególnego kierowcę lub pomocnika sumy premiowej równej kwocie, którą by otrzymał z tytułu przysługującego mu ryczałtu za godziny nadliczbowe wg. art.4 pkt.b - winni oni otrzymać wyrównanie do wysokości przysługującego im ryczałtu, przewidzianego w tabelce ryczałtów dla kierowców wozów osobowych i gospodarczych, art.4 b).

Art. 5 - Diety.-

Diety będą wypłacane według przepisów ogólnie obowiązujących przy wyjazdach służbowych poza obręb stałego miejsca pracy, jeżeli wyjazd służbowy trwa powyżej 12 godzin od opuszczenia stałego miejsca postoju wozu. W następnych dniach podróży otrzymują oni za każdą rozpoczętą dobę do 6 godz. 50% stawki diet, za każdą rozpoczętą dobę ponad 6 godzin pełną stawkę. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe przepracowane podczas wyjazdów służbowych przysługuje kierowcom i pomocnikom tylko w tym wypadku, jeżeli czas ich efektywnej pracy jak prowadzenie, czekanie, pilnowanie, konserwacja i naprawa uszkodzeń, przekroczyły zasadnicze normy czasu podane w art. 3.

Art. 6 - Premia za oszczędność paliwa

a/ Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom przyznaje się premię miesięczną za oszczędność materiałów pędnych;

b/ za podstawę premiowania przyjmuje się każdy zaoszczędzony litr paliwa i oleju silnikowego poniżej normy wyznaczonej dla pojazdów mechanicznych danego rodzaju, marki, typu lub normy wyznaczonej w zależności od pojemności skokowej silnika, z uwzględnieniem poprawek norm przewidzianych przez P.K. lub przez specjalną komisję, obliczany na podstawie ilości pobranego paliwa i oleju z jednej strony i na podstawie przejechanych km wykazanych na czynnym liczniku kilometrowym z drugiej strony, a w wyjątkowych wypadkach na podstawie przeprowadzonych bieżąco zgodnie z obowiązującymi przepisami zapisów w karcie kontroli wozu;

c/ oszczędność oleju uzyskana przez niestosowanie się do przepisowych norm zmiany oleju, nie będzie premiowaną. Zmiana oleju silnikowego w karterze nie wchodzi w zakres premiowania;

d/ ustalenie norm zużycia paliwa winno nastąpić na podstawie okólnika "Tymczasowe normy zużycia materiałów pędnych dla pojazdów mechanicznych", wydanego przez Departament Samochodowy Ministerstwa Komunikacji dnia 27.I.48 r. za Nr K--4b-1/48 oraz "Normy zużycia paliwa niektórych poniemieckich samochodów osobowych i ciężarowych", wydanego przez Wydział Transportu i Spedycji Departamentu Planowania Ministerstwa Przemysłu i Handlu z dnia 5.III.1948 r. za Nr P1/0/9/4;

e/ w wypadku poważnych rozbieżności między w/w normami mimo zastosowania wszystkich przewidzianych poprawek z praktycznymi wynikami, normę właściwą ustali specjalna komisja złożona z przedstawiciela P.M.S., Rady Zakładowej i z fachowca z poza zakładu pracy, który przewodniczy komisji.. Fachowca wybierają wspólnie Dyrekcja zakładu pracy i Rada Zakładowa. Orzeczenia tej komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokóle, stanowią podstawę do premiowania.

f/ wysokość premii za oszczędność paliwa wynosi 60% aktualnej ceny rynkowej C.P.N. od zaoszczędzonej ilości paliwa i oleju niżej ustalonej normy;

g) jeżeli do wypracowania premii przewidzianej w tym artykule przyczyniło się więcej kierowców, premię uzyskaną dzieli się wśród nich, proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu;

h/ pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 20% premii przypadającej kierowcy;

j/ zużycie paliwa przekraczające normę o 5%, pociąga za sobą potrącenie 100% wartości całkowitej, nadmiernie zużytego paliwa i oleju z premii kierowcy. W wyjątkowych umotywowanych wypadkach nadmiernego zużycia paliwa, np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów itp., jednostka nadrzędna może na wniosek Rady Zakładowej i Dyrekcji uchylić stosowanie potrąceń z tego tytułu.

Przykład:

Norma M.K. dla G.M.C. wynosi 39 litrów. Poprawka na jazdę w dużym mieście, która została zastosowana w 10% stanowi 3,9 litrów - 42,9.
Wobec stwierdzenia komisyjnego, spalania przez ten wóz przy normalnej jeździe 2/3 szybkości po płaskim terenie 41 litrów wskutek 2-go szlifu cylindrów i dużego zużycia. Komisja wyznacza normę na miasto 45 litrów.
Kierowca jeżdżąc z pomocnikiem na omawianym G.M.C. przejechał w pewnym miesiącu 2.300 km, zużywając 980 litrów.

Obliczenie miesięczne będzie następujące:

2300 x 45 = 1.035 ltr. 1.035 ltr. - 980 ltr. = 55 ltr.
55 x 48 zł. (60% od 80 zł) = 2.640.- zł.

Kierowca otrzymuje 2.640.- zł., pomocnik otrzymuje 528.- zł.

Art. 7 - Premia za oszczędność ogumienia

a/ kierowcom i pomocnikom pojazdów mechanicznych przyznaje się premię za oszczędność ogumienia;

b/ za podstawę premiowania przyjmuje się każdy km przejechany przez oponę powyżej wyznaczonej normy na podstawie wskazań czynnego licznika wozu lub zapisów w karcie kontrolnej wozu i zapisów w kartotece ogumienia;

c/ do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegu nowych opon ustala się następująco:

Opony wozu	Krajowe osobowe, cięż. i aut.		Zagraniczne osobowe, cięż. i aut.	
norma w tys. km	15	20	35	40

d/ w wypadku powyższych rozbieżności między w/w normami /do czasu ogłoszenia urzędowego szczegółowych norm zużycia ogumienia/, specjalna komisja, której skład określa art. 6 pkt. c/ może zmniejszyć lub zwiększyć podane w niniejszym art. 7 pkt. c/ normy w granicach plus minus 15%, biorąc pod uwagę warunki eksploatacji, ilość płócien, markę fabryczną, doświadczenie zakładu /statystykę/ i tp. Orzeczenia tej komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokóle, stanowią podstawę do premiowania. Komisja ta jednocześnie orzeka stopień zniszczenia w procencie i w kilometrażu wszystkich opon zakwalifikowanych do premiowania. Opony o zniszczeniu ponad 70% nie należy kwalifikować do premiowania;

e/ wysokość premii za oszczędność ogumienia wynosi 50% sum rzeczywiście zaoszczędzonych przez kierowców.
Wzór na obliczenie za oszczędność ogumienia w zł.

$$P = 0{,}5 \, / n \, N/C$$

N

P = suma premii w zł

n = rzeczywisty przebieg opony od założenia na koło do zupełnego zniszczenia

N = norma przebiegu opony w km

C = rzeczywisty koszt opony w zł

Przy wypłacie w okresach miesięcznych na wartość /n-N/ należy podstawić ilość km przejechanych w każdym miesiącu następnym po przekroczeniu normy;

f/ do obliczania premii za ogumienie należy stosować ceny z aktualnego, oficjalnego cennika "OTOZBYTU". W wypadku luk w asortymencie cennika należy przyjąć cenę fakturową, lub szacunek komisji;

g/ premię za oszczędność opon wypłaca się bieżąco co miesiąc poczynając od miesiąca, w którym powstało przekroczenie normy. Pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 20% premii przypadającej kierowcom.
Jeżeli do wypracowania premii, przewidzianej w art. niniejszym przyczyniło się więcej kierowców, premię dzieli się wśród nich proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu, w oparciu o zapisy w kartotece ogumienia;

h/ w jednostkach, gdzie opony nie są z reguły przywiązane do wozów w premii uczestniczą wszyscy kierowcy i pomocnicy danej jednostki. Kwotę premiową uzyskujemy przez obliczenie wg wzoru sumy oszczędności wszystkich opon wycofanych w danym miesiącu z powodu całkowitej niezdolności z użytku, bieżąco na każdy miesiąc w danej jednostce.
Miesięczna suma premiowa rozdzielona będzie między kierowców w stosunku do kilometrażu z poprzedniego miesiąca;

i/ kontroler techniczny lub komisja w omówionym składzie, orzeka wycofanie opony z premiowania po zdarciu protektora i zagrożeniu płócien oponowych. Na opony protektorowane obowiązują normy art. 7, pkt. c/ zmniejszone o 50%;

j/ pomocnicy kierowców otrzymują 20% sumy wypracowanej przez kierowcę.

Art. 8 - Premia za konserwację pojazdów.

a) Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom wypłacana będzie premia za konserwację pojazdów;

b) premia za konserwację pojazdów wypłacana będzie w stosunku do ilości przejechanych km ponad normę przebiegu w okresach między-naprawczym na podstawie wskazań czynnego licznika, lub prawidłowo prowadzonej karty kontrloli wozu;

c) do czasu ogłoszenia urzędowych norm, normy przeciętnego kilometrażu przebiegów między-remontowych wynoszą:

Typ i rodzaj wozu	Od pocz. eks. do I rem. gł.	Między gł. remontami
Ciężarowe:		
wys. prężne:		
Fiat 666 N7,SPA	80	50
Fiat 626 NL	100	60
Leyand	110	70
Chauson	90	50
i inne Diesle	100	50
Benzynowe	60	30
Gaz. gen.	50	25
Osobowe:		
Chevrolet	60	35
Citroen	45	30
Fiat, Skoda	33	25
niem. i inne	40	25
inne ameryk. i ang.	60	38

W wypadku gdy podane normy będą poważnie odbiegać od praktycznych wyników, komisja w składzie przewidzianym w art. 6 e) może korygować je in plus in minus w wypadku wozów ciężarowych do 15%, w wypadku wozów osobowych do 10%, w zależności od warunków terenowych, bieżni (nawierzchnia), kolejności remontów, jakości remontów i ładunków typowych.

d) po osiągnięciu ustalonej normy kilometrażu przebiegu między-remontowego kierowca, który normę osiągnął w okresie obowiązywania tej premii, otrzymuje premię w wysokości

zł. 15.000.- W wypadku zastosowania niniejszego regulaminu (moment wejścia w życie) w jednostkach, które tego typu premii dotychczas nie stosowały, w okresie międzyremontowego jednorazowa premia wypłacana będzie w mniejszym wymiarze, w stosunku procentowym wykonania okresu międzyremontowego, wg następującej tabeli:

przebyta część normy okresu międzyrem. w %% km w momencie zastosowania powyższej premii		Wysokość premii w zł przy osiągnięciu normy międzyremontowej
/	Do 40%	15.000.-
od 40%	do 60%	12.000.-
od 60%	do 75%	10.000.-
od 75%	do 85%	8.000.-
od 85%	do 90%	6.000.-
od 95%	do100%	4.000.-
ponad 100%		2.000.-

Po psiągnięciu normy komisja w omówionym składzie orzeka, czy wóz może pozostać nadal w eksploatacji, a podczas dalszego przebiegu, ta sama komisja ma prawo orzec wycofanie pojazdu z ruchu do remontu z powodu możliwości zniszczenia wozu przez dalszą eksploatację. Za przejechane ponad normę okresu międzyremontowego każdego jednego procentu właściwej normy, kierowcy otrzymują premie; za każdy 1 % przekroczenia normy

	wozy ciężarowe	wozy osobowe
przy przekroczeniu normy 1 - 10%	zł. 500.-	300.-
" " " 11 - 20%	" 600.-	400.-
" " " 21 - 30%	" 900.-	650.-
" " " 31 - 40%	" 1400.-	900.-
" " " 40 - 50%	" 1800.-	1200.-

Przekroczenie norm ponad 50% ze względów technicznych nie jest premiowane.

e/ premia za konserwację pojazdów nie przysługuje w wypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy międzyremontowej poddany został więcej, niż dwom naprawom średnim. Za naprawę średnią pojazdów o silnikach wysokoprężnych nie uważa się wymiany podzespołów;

f/ premię za konserwację wozu /przebieg ponad normę/ wypłaca się kierowcy i pomocnikowi bieżąco przy każdej miesięcznej wypłacie, na podstawie obliczeń w oparciu o wskazania czynnego licznika, lub karty kontroli wozu, prawidłowo prowadzonej;

g/ pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 20% premii kierowcy;

h/ jeżeli do wypracowania tej premii przyczyniło się więcej kierowców, sumę premiową dzieli się proporcjonalnie wśród nich w zależności od przejechanego kilometrażu.

P r z y k ł a d obliczenia premii za konserwację:

Nowy Opel osobowy w dniu wprowadzenia powyższego regulaminu wskazywał na liczniku przebieg 29.650 km, t.zn. wykonał 29.650 : 40.000 = 74% normy. Załóżmy, że w ciągu następnych 3 miesięcy osiągnie normę. Otrzyma się jednorazowo w następnym miesiącu po uzyskaniu normy zł 10.000.-, a zakładając, że w miesiącu przekroczenia normy na ostatni dzień licznik wskazywał 42.500 km., otrzyma on premię wg następującego obliczenia:

42.500 km - 40.000 km = 2500 km - 1% normy Opla osobowego wynosi 400 km; - przekroczenie normy wynosi w tym wypadku 2500 km; 400 km = 6,25% - 6,25 x 300 = 375.-,
które stanowią jego premię za przekroczenie normy w tym miesiącu. Zakładając, że w następnym miesiącu licznik wskazywał 46.200 km, premia bieżąca wyniesie:

w pierwszym stopniu progresji	w drugiem stopniu progresji
44.000km - 42.500 km =	46.200 km - 44.000 km =
= 1.500 km	= 2.200 km
1500 : 400 = 3,75 %	220 : 400 = 5,5 %
3,75 x 300 = zł 1125.-	5,5 x 400 zł = 2200.- zł

Razem ta premia kierowcy w tym miesiącu wyniesie: zł 1.125.- + 2.200.- = 3.325.- przy analogicznym obliczaniu premii za konserwację dla wozu ciężarowego, pomocnik otrzymałby 20% kwoty końcowej wypadającej z tytułu tej premii dla kierowcy.

P r z y k ł a d obliczenia premii za oszczędność ogumienia:

Dla kierowcy na wozie osobowym zakwalifikowano 5 opon zagranicznych ustalając dla nich normę komisyjną 30.000 km ze względu na częstą eksploatację wozu na drogach o złej nawierzchni wyceniając je na 20.000.- zł każdą. Załóżmy, że w miesiącu marcu opony wg zapisów w kartotece ogumienia wykazały nast. przebiegi 4 opony po 32.000 km, 5 zapasowa 5.000 km. Premię za miesiąc marzec obliczamy następująco:
P /premia/ = /0.5 /32.000 km - 30.000 km/ x 20000.- zł/: 30000= /0.5 x 2000 x 2/ . 3 = /0.5 x 4.000/ : 3 =2.000 : 3 = 666.- zł za jedną oponę, a za 4 opony, x 666.- = 2.664.- Załóżmy, że w kwietniu opony miały przebieg całkowity 4 po 35.000 km 5 - 5.000 km. Obliczamy premię za kwiecień: P = /0,5 x /35.000 - - 32.000 km/ x 20.000/ : 30.000 = 10.000 : 10 = zł 1.000.- za jedną oponę. Za cztery opony 4 x 1.000.- zł = 4.000.- jako premia za kwiecień. W jednostkach, gdzie gumy nie są z reguły przywiązane do wozów, np. autobusy, premię tę obliczamy następująco: załóżmy, że w takiej jednostce wycofano w miesiącu lutym 3 opony niezdatne do użytku

I 1 zagraniczna 7.50x20 cena zł 25.000. norma 48.000 km przebieg 48 tys.
II 1 zagraniczna 7.50x20 cena 35.000.- norma 49.000 km przebieg 55 tys.
III 1 zagraniczna 6.00x16 cena 18.000.- norma 35.000 km przebieg 40 tys.

P dla I = /0.5/48.000 km - 45.000 km/x 25.000.-zł/ : 45.000 = 833zł
P dla II = /0.5/55.000 km - 49.000 km/x 35.000.- zł/: 49.000 = 2.143zł
P dla III = /0.5/40.000 km - 35.000 km/x 18.000.- zł/: 35.000 = 429zł

Łączna premia za opony I - II - III zł 3.405

Gdyby przebieg łączny kierowców w kwietniu wyniósł 6.810 km to każdy z nich otrzymałby za 1 km swego przebiegu 3.405.- zł. : 6.810 = 0,5 zł.

Art. 9 - Premia za ciągłość eksploatacji.

a) Premia za ciągłość eksploatacji przysługuje kierowcom w zależności od ilości dni gotowości wozu i od stopnia zużycia pojazdu, wypłacana za każdy dzień kolejny, po określonym minimum dni bezpremiowych wg następującej tabeli:

Stopień zużycia pojazdu	od 5 do 10 dni	od 11 do 20 dni	od 21 do 25 dni	powyżej 25 dni
do 40%	-	30 zł za dzień	40 zł za dzień	60 zł za dzień
powyżej 40%	30 zł za dzień	40 zł za dzień	60 zł za dzień	80 zł za dzień

Przeciętny stopień zużycia pojazdów orzeka co pół roku komisja;

b) w wypadku braku gotowości wozu z przyczyn zaopatrzeniowych niezależnych od kierowców, np. smaru, paliwa, części zamiennych i t.p. dzień taki wlicza się do ciągłości eksploatacyjnej. W wypadku przerwy w eksploatacji z winy kierowcy, cykl premiowy zaczyna się od początku;

c) jeżeli 1 pojazd prowadzi stale kilku kierowców na zmianę, dla każdego kierowcy liczy się dni ciągłości eksploata.- cyjnej tego wozu. O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, ciągłość eksploatacyjna nie zostaje przerwana

d) pomocnik kierowcy otrzymuje 20% premii kierowcy;

e) 2 dni w miesiącu przeznaczono na okresowe przeglądy i smarowanie nie przerywają ciągłości;

f) za gotowość eksploatacyjną w tej premii należy rozumieć punktualne zgłoszenie przez kierowcę gotowości eksploatacyjnej wozu w godzinie rozpoczęcia swej dziennej lub turnusowej pracy, właściwemu przełożonemu.

Art.10 - Płace kierowców w okresie napraw głównych i średnich pojazdów

W okresie naprawy średniej i głównej,kierowcy i pomocnicy otrzymują tylko zarobek zasadniczy,dodatek wyrównawczy i dodatek lokalny.O ile naprawa nie jest spowodowana winą kierowcy,a normalnym zużyciem wozu,przysługuje im również ryczałt za godziny nadliczbowe,względnie premia za przewidziane tonn-km w wysokości przeciętnej za ostatnie trzy miesiące.Nie otrzymujący ryczałtu,otrzymują w tym wypadku średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy z wyłączeniem wszystkich premii.

Jeżeli kierowca lub pomocnik uczestniczy w naprawie głównej lub średniej,otrzymuje premię warsztatu wykonującego naprawę,którą się oblicza od zarobku zasadniczego.Jeżeli naprawa odbywa się w warsztatach,stosujących powyższy regulamin, kierowca otrzymuje premię tak jak monter,pomocnik zaś jak uczeń

Art.11 - Zbieg pojazdów lub kierowców.

O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, przyjmuje go na podstawie książki pojazdu,w której winno być uwidocznione, na jakim kilometrze przebiegu wozu i ogumienia nastąpiło przejęcie i indywidualny kilometraż,w trakcie którego prowadził pojazd.

Art. 12 -Premiowanie pracowników stacji obsługi warsztatów pomocniczych i personelu dysponującego taborem.

A.a) Personel dyspozycyjny otrzymuje premię w zależmości od wykorzystania tonażu (nośności) wozów ciężarowych ewent. od absolutnej gotowości do eksploatacji wozów osobowych.

b) Do personelu dyspozycyjnego zaliczamy kierownika jednostki transportowej, zastępcę kierownika, kontrolera technicznego i dyspozytora, którzy otrzymują uposażenie zasadnicze w stosunku miesięcznym.

c) Przy taborze ciężarowym opieramy się na współczynniku wykorzystania nośności taboru, który wynika ze stosunku pomiędzy sumą tonno/km wykonywanych efektywnie, a suma tonno/km teoretycznie możliwych do wykonania przy danym przebiegu miesięcznym wozów.
Przy ładunkach przestrzennych, należy uważać za pełne wykorzystanie tonnażu wozu, całkowite załadowanie pojazdu (skrzyni wozu). Przy określaniu ładowności pojazdu, nie bierze się pod uwagę przy obliczeniach tej premii, tonnażu zastosowanych przyczep, natomiast ilość ładunku przewiezionego na tych przyczepach obliczonego w tonno/km wpływa na obliczenie stopnia wykorzystania efektywnego tonnażu (nośności taboru).
Przykład obliczenia procentowego współczynników wykorzystania nośności wozu:
Samochód ciężarowy o nośności 3 tony, przy miesięcznym przebiegu 2500 km wykonał 5000 tonno/km 100% wykorzystania teoretycznego stanowiłoby 3 tony x 2.500 klm = = 7.500 tonno/km. Szukany stosunek wyniesie (5.000 x x 100): 7.500 = 66,7%.
Ten sam wypadek przy zastosowaniu przyczepy obliczamy następująco:
3 tonnowy wóz przy przebiegu 2.500 km wykonał 5.000 tonno/km samochodu i 3.000 tonno/km przyczepy - razem 8.000 tonno/km stanowiące sumaryczne wykorzystanie. Teoretyczne wykorzystanie nośności w tym wypadku, będzie to samo, ponieważ nie wliczamy przyczepy t.j. 7.500 tonno/km, szukany stosunek wyniesie (8.000 x 100) 7.500 = 107%.
Przy ciągnikach należy uważać pierwszą przyczepę za zespół i traktować w obliczeniach jak całość samochodu.

d/ przy taborze osobowym opieramy się na współczynniku absolutnej gotowści wozów, który wynika ze stosunku ilości sumy wozodni faktycznej gotowości teoretycznie możliwej w okresie 25 dni w ciągu miesiąca.

Do obliczenia nie wchodzą wozy wycofane z eksploatacji lub oddane do głównego remontu.

Przykład obliczenia współczynnika gotowości:

Przy 12 wozach osobowych, wozodni gotowości w danym miesiącuwyniosły 210, na możliwych teoretycznie 12 x 25 = 300; szukany stosunek wyniesie 210 : 300 = 70% .

e/ Personel dyspozycyjny wyszczególniony w art. 12 pkt. b/ zostaje wyłączony z innych premii produkcyjnych, otrzymuje natomiast premię obliczaną w procentach od uposażenia zasadniczego w zależności od wysokości omówionych współczynników wg. następującej tabelki:

Tabor ciężarowy współcz. wykorzystania nośności		Tabor osobowy współczynnik gotowości		% premiowy
	40% - 45%		65% - 70%	20%
powyżej	45% - 55%	powyżej	70% - 75%	30%
"	55% - 65%	"	75% - 80%	40%
"	65% - 75%	"	80% - 85%	45%
"	75% - 85%	"	85% - 90%	50%
"	85% - 95%	"	90% - 95%	55%
ponad	95%	"	95% -100%	60%

f/ w wypadku taboru mieszanego /osobowe i ciężarowe/ należy wyprowadzić średni ważony procent premiowy opierając się na procencie wynikającym przy taborze ciężarowym i przy taborze osobowym.

Przykład: przy trzech wozach ciężarowych, 10 osobowych współczynnik wykorzystania tonnażu wynosi 50% co daje premię w wysokości 30% ,zaś współczynnik gotowości dla wozów osobowych wynosi 82%, co daje wg tabelki 45% premii. Szukany % średniej ważonej premii, obliczamy następująco:

3 (wozy ciężarowe) x 30% = 90%
10 (wozy osobowe) x 45% = 450%
R a z e m. 540% : 13 (ilość wozów) = 41%

41% stanowi procent premii w omawianym wypadku dla personelu dyspozycyjnego.

B. a) Personel warsztatowy stanowiący nie więcej niż 1/3 stanu kierowców otrzymuje premię w zależności od sprawności wykonywanych napraw drobnych i średnich na stacjach obsługi i pomocniczych warsztatach, wyłączając personel warsztatów samochodowych, przeprowadzający remonty główne (wymiana tłoków, szlif, cylin cylindrów i td.);

b) premia ich obliczana jest na podstawie współczynnika przepustowości, za który uważamy stosunek miesięcznej ilości wozogodzin w ruchu, do ilości tych wozogodzin powiększonych o wozogodziny w naprawie, z wyłączeniem wozogodzin zużytych na naprawy główne. Czas dobowy pozostawiania wozu w naprawie w oczekiwaniu na kolejność naprawy, przyjmuje się w wymiarze 8 godzin na dobę.
Czas godzin w ruchu - na chodzie - oblicza się na podstawie efektywnych danych od wyjazdu z garażu, do przyjazdu do garażu. W wypadku zaś ciągłego wyczekiwania na jazdę w stanie gotowości, czas ten nie może być mniejszy niż 8 godzin.

Przykład obliczenia czynnika przepustowości:

Przy 3 wozach czynnych w danym miesiącu na 520 wozogodzin w ruchu było 140 wozogodzin w naprawie.
Szukany współczynnik obliczamy następująco:
520; (520 + 140) = 520; 660 = 0,78

c) Poszczególni pracownicy stacji obsługi warsztatu pomocniczego otrzymują przy danej wartości współczynnika następujące premie w zł wg tabeli:

Współczynnik przepustowości	Kierownik warsztatu stacji obsługi, jego zastępca, brygadzista	Rzemieślnik o wysokich kwalifikac. monter sam. samodzielny	Monter magazynier rzemieślnik	Pomoc fachowa magazynowy uczeń III roku	Uczeń I i II roku
0.60 - 0.65	3.750.-	3.150.-	2.000.-	1.500.-	650.-
0.65 - 0.70	4.050,-	3.400.-	2.200.-	1.700.-	750.-
0.70 - 0.75	4.500.-	3.800.-	2.500.-	1.900.-	850.-
0.75 - 0.80	5.250.-	4.500.-	3.000.-	2.200.-	1.000.-
0.80 - 0.85	6.300.-	5.400.-	3.700.-	2.700.-	1.200.-
0.85 - 0.90	7.500.-	6.500.-	4.500.-	3.100.-	1.500.-
0.90 - 0.95	9.000.-	7.900.-	5.500.-	3.900.-	2.000.-
0.95 - 1.00	10.000.-	9.500.-	7.000.-	5.000.-	2.500.-

Kierowca dyżurny otrzymuje premię w wysokości 0% do 50% swojej stawki zasadniczej. Kierownik garażu do 12 wozów od 0% do 40%, ponad 12 wozów od 0% do 50% stawki zasadniczej. Procent premiowy ustala kierownictwo uzgadniając go w każdym miesiącu z Radą Zakładową.

Art. 13 - Zmniejszanie premii.

a) Kierowca może być pozbawiony całości lub części przewidzianej niniejszym regulaminem premii, w wypadku dopuszczenia się świadomego uszkodzenia motoru lub wozu, w celu uzyskania premii za konserwację. W wypadku podania fałszywych danych dla uzyskania premii, oraz w razie spowodowania wypadku lub awarii z winy kierowcy.

b) W razie wypadku lub awarii wypłatę oraz ewentualnie cofnięcie premii wstrzymuje się do oficjalnego orzeczenia winy kierowcy (orzeczenia sądu lub rzeczoznawcy).

Art. 14 - Postanowienia końcowe.

a) Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 19[illegible] i zastępuje wszelkie dotychczasowe w tym zakresie obowiązujące postanowienia.

b) Wszelkie zagadnienia, nie omówione w regulaminie niniejszym, regulowane są na podstawie odpowiednich przepisów układu zbiorowego lub innych przepisów obowiązujących w zakładzie pracy zatrudniającym kierowcę.

c) Jakiekolwiek wypłaty, niezgodne z postanowieniami tego regulaminu lub ~~xxx~~ nie oparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach odnośnego resortu, będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Podział Zakładów Pracy na kategorie

Miejsce położenia zakładu	Kategoria Zakładu				Miejsce położenia zakładu	Kategoria Zakładu		
	I	II	III	IV		I	II	III
Białystok	-	-	-	/	Płock	-	/	-
Bielsko	-	/	-	-	Łódź	/	-	-
Charsznica	-	-	-	/	Mikulczyce	-	-	-
Chełm	-	-	/	-	Ostrowiec z Julianowem	-	-	-
Gdańsk	-	/	-	-	Poznań	/	-	-
Goświnowice	-	/	-	-	Racibórz	-	/	-
Jaworzyna	-	-	/	-	Siedlce	-	-	-
Jelenia Góra z Cieplicami	-	-	/	-	Sieradz	-	/	-
Kędzierzyn	-	-	-	/	Starogard	/	-	-
Kluczbork	-	-	-	/	Szczecin	-	-	/
Konin	-	-	/	-	Toruń	-	/	-
Kraków	/	-	-	-	Wałcz	-	-	-
Kutno	-	/	-	-	Warszawa	/	-	-
Leszno	-	/	-	-	Wrocław	/	-	-
Lębork	-	-	-	/	Zielona Góra	-	/	-
Lublin	/	-	-	-	Żyrardów	/	-	-

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T a b e l a

płac i zaszeregowań pracowników umysłowych zatrudnionych w :

Państwowym Monopolu Spirytusowym

Polskim Monopolu Tytoniowym

Państwowym Monopolu Zapałczanym

oraz pracowników fizycznych, zatrudnionych w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego.

Lp.	Grupa płac	Podstawowa płaca miesięczna zł.	Stanowisko, funkcja - / wykonywane czynności /
1	1 - 2	28.000 - 25.000	Dyrektor Biura
2	1 - 2	28.000 - 25.000	Dyrektor Zakładów P.M.S. Wytwórni P.M.T. i Fabryki Zapałek - I kat.
3	2 - 3	25.000 - 23.000	Zastępca Dyrektora Biura
4	2 - 3	25.000 - 23.000	Dyrektor Zakładów P.M.S., Wytwórni P.M.T. i Fabryki Zapałek - II kat.
5	2 - 3	25.000 - 23.000	Zastępca Dyrektora Zakładów PMS, Wytwórni P.M.T. i Fabryki Zapałek - I kat.
6	2 - 3	25.000 - 23.000	Kierownik samodzielnej fabryki w Zakładach P.M.S. I.kat.
7	3 - 4	23.000 - 21.000	Naczelnik Wydziału
8	3 - 4	23.000 - 21.000	Starszy inspektor
9	3 - 4	23.000 - 21.000	Wysoko-kwalifikowany specjalista oraz eksperci i doradcy

Lp.	Grupa Płac	Podstawowa płaca miesięczna zł.	Stanowisko, funkcja / wykonywane czynności /
10	3 - 4	23.000 - 21.000	Dyrektor Zakładów PMS III kat.
11	3 - 4	23.000 - 21.000	Kierownik Oddziału Produkcji, Kierownik Oddziału Technicznego i Kierownik Laboratorium chemicznego w Zakładach P.M.S., Wytwórniach P.M.T. i Fabrykach Zapałek I kat.
12	3 - 5	23.000 - 19.000	Główny technik normowania pracy
13	3 - 5	23.000 - 19.000	Kierownik techniczny robót budowlanych w Dyrekcji
14	4 - 5	21.000 - 19.000	Dyrektor Zakładów P.M.S. IV kat.
15	4 - 5	21.000 - 19.000	Zastępca Dyrektora Zakładów PMS Wytwórni PMT i Fabryki Zapałek - - II kat.
16	4 - 5	21.000 - 19.000	Inspektor
17	4 - 6	21.000 - 17.000	Starszy chemik - starszy asystent w laboratoriach centralnych Państwowego Monopolu Spirytusowego, Polskiego Monopolu Tytoniowego i Państwowego Monopolu Zapałczanego oraz Wytwórni P.M.T. I kat. i w Zakładach P.M.S. I kat. oraz Kierownik Laboratorium Chemicznego w Zakładach II kat.
18	4 - 5	21.000 - 19.000	Radca prawny
19	4 - 6	21.000 - 17.000	Kierownik Oddziału Zakładów PMS, Wytwórni P.M.T. i Fabryki Zapałek - I kat.
20	4 - 6	21.000 - 17.000	Kierownik Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, kierownik statystyki i planowania
21	4 - 6	21.000 - 17.000	Kierownik referatu w Dyrekcji
22	5 - 6	19.000 - 17.000	Kierownik Oddziału w Zakładach PMS - Wytwórni PMT i Fabryce Zapałek - II kat.
23	5 - 6	19.000 - 17.000	Kierownik techniczny /destylator/ w Wytwórni Wódek Gatunkowych
24	5 - 6	19.000 - 17.000	Rektyfikator

Lp.	Grupa płac	Podstawowa płaca miesięczna zł.	Stanowisko, funkcja - / wykonywane czynności /
25	5 - 6	19.000 - 17.000	Chemik
26	5 - 6	19.000 - 17.000	Kierownik Składnicy Spirytusu
27	5 - 6	19.000 - 17.000	Starszy technik
28	5 - 6	19.000 - 17.000	Starszy referent
29	5 - 7	19.000 - 15.000	Kierownik Pododdziału w Zakładach PMS, Wytwórni PMT i Fabryce Zapałek - I i II kat.
30	6 - 7	17.000 - 15.000	Grafik
31	6 - 7	17.000 - 15.000	Korespondent - referent ze znajomością języka obcego
32	6 - 7	17.000 - 15.000	Referent
33	6 - 7	17.000 - 15.000	Kierownik Kancelarii Głównej
34	6 - 7	17.000 - 15.000	Kierownik Oddziału w Zakładach PMS III i IV kat.
35	6 - 7	17.000 - 15.000	Chemik młodszy /asystent /
36	6 - 7	17.000 - 15.000	Lustrator, kontroler sprzedaży
37	6 - 7	17.000 - 15.000	Kierownik magazynu w Zakładach PMS, Wytwórniach PMT i Fabrykach Zapałek - I kat.
38	6 - 7	17.000 - 15.000	Kierownik Hurtowni I kat.
39	6 - 8	17.000 - 13.000	Majster
40	6 - 8	17.000 - 13.000	Technik - asystent inżyniera ruchu
41	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierownik Pododdziału w Zakładach PMS III i IV kat.
42	7 - 8	15.000 - 13.000	Młodszy referent
43	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierownik Hurtowni II kat.
44	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierownik magazynu w Zakładach II, III i IV kat.

Lp:	Grupa płac	~~Podstawowa płaca~~ miesięczna zł	~~Stanowisko~~, funkcja / wykonywane czynności /
45	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierownik ekspedycji
46	7 - 8	15.000 - 13.000	Intendent
47	7 - 8	15.000 - 13.000	Komendant straży pożarnej
48	6 - 8	17.000 - 13.000	Kierownik świetlicy
49	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierowniczka żłobka
50	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierowniczka przedszkola
51	7 - 8	15.000 - 13.000	Bibliotekarz w Dyrekcji
52	7 - 8	15.000 - 13.000	Kierownik archiwum
53	7 - 8	15.000 - 13.000	Sekretarz wysoko kwalifikowany
54	7 - 8	15.000 - 13.000	Stenografka wysoko kwalifikowana
55	8 - 10	13.000 - 10.000	Podmajstrzy
56	6 - 8	17.000 - 13.000	Technik normowania pracy
57	6 - 8	17.000 - 13.000	Samodzielny kreślarz w Biurze konstrukcyjnym
58	8 - 9	13.000 - 11.500	Kreślarz - kopista w Biurze konstrukcyjnym
59	8 - 9	13.000 - 11.500	Kierownik kancelarii
60	8 - 9	13.000 - 11.500	Laborant
61	8 - 9	13.000 - 11.500	Maszynistka rutynowana
62	8 - 9	13.000 - 11.500	Magazynier hurtowni
63	8 - 9	13.000 - 11.500	Pielęgniarka, starsza higienistka
64	8 - 9	13.000 - 11.500	Kierownik sklepu, sprzedawca i ekspedient w sklepie

L.p.	Grupa płac	Podstawowa płaca miesięczna zł.	Stanowisko, funkcja /wykonywane czynności/
65	8 - 10	13.000 - 10.000	Administrator domów
66	8 - 10	13.000 - 10.000	Pomocnik magazyniera w Zakładach
67	9 - 11	11.500 - 9.200	Pomocn.magazyniera w hurtowni
68	9 - 10	11.500 - 10.000	Młodszy technik
69	9 - 10	11.500 - 10.000	Sanitariuszka
70	9 - 10	11.500 - 10.000	Maszynistka
71	9 - 10	11.500 - 10.000	Intreligator w Dyrekcji
72	9 - 10	11.500 - 10.000	St.woźny w Dyrekcji
73	10 - 12	10.000 - 8.500	Kancelistka
74	10 - 11	10.000 - 9.200	Pomoc laboratoryjna
75	9 - 10	11.500 - 10.000	Telefonistka ponad 100 numerów
76	10 - 12	10.000 - 8.500	Telefonistka w Dyrekcji
77	11 - 12	9.200 - 8.500	Praktykant biurowy w Dyrekcji i w Zakładach, woźny
78	12	8.500	Goniec, sprzątaczka w Dyrekcji.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T A B E L A

Płac i zaszeregowań pracowników działów finansowo-księgowych zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym.

L.p.	Grupa płac	Podstawowa płaca miesięczna w zł.	/Stanowisko, funkcja wykonywane czynności/
1.	1 - 2	28.000 - 25.000	Dyrektor Biura Finansowego
2.	2 - 3	25.000 - 23.000	Z-ca Dyrektora Biura Finans.
3.	3 - 4	23.000 - 21.000	Naczelnik Wydziału w Biurze Finansowym
4.	3 - 5	23.000 - 19.000	Inspektor w Biurze Finansowym
5.	4 - 6	21.000 - 17.000	Kierownik Referatu w Biurze Finansowym
6.	4 - 6	21.000 - 17.000	St.księgowy w Biurze Finans.
7.	4 - 6	21.000 - 17.000	Kierownik Oddziału Rachunkowego w Zakładach I kategorii
8.	5 - 7	19.000 - 15.000	Kierownik Oddziału Rachunkowego w Zakładach II kategorii
9.	6 - 7	17.000 - 15.000	Główny kasjer w Dyrekcji
10.	6 - 7	17.000 - 15.000	Kierownik pododdziału w Oddziale rachunkowym w Zakładach I i II kategorii
11.	6 - 8	17.000 - 13.000	Kierownik Oddziału Rachunkowego w Zakładach III i IV kategorii
12.	6 - 8	17.000 - 13.000	Księgowy w Biurze Finansowym Dyrekcji i w Zakładach I kategorii
13.	7 - 8	15.000 - 13.000	Księgowy w Zakładach II i III i IV kategorii oraz w Hurtowniach I i II kategorii.

Lp:	Grupa płac	Podstawowa płaca miesięczna zł.	Stanowisko, funkcja /wykonywane czynności/
14	7 - 8	15.000 - 13.000	Kasjer w Zakładach I i II kat.
15	8	13.000	St.rachmistrz w Biurze Finansowym Dyrekcji i Zakładach
16	8	13.000	St.kontysta w Biurze Finansowym Dyrekcji i w Zakładach
17	8 - 9	13.000 - 11.500	Kasjer w Zakładach III i IV kat. oraz w hurtowniach I i II kat.
18	9 - 10	11.500 - 10.000	Rachmistrz w Biurze Finansowym Dyrekcji i w Zakładach
19	9 - 10	11.500 - 10.000	Kontysta w Biurze Finansowym Dyrekcji i w Zakładach.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T a b e l a

płac i zaszeregowań pracowników zatrudnionych w Wydziałach Osobowych w Dyrekcji oraz w pododdziałach osobowych Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego.

Lp:	Stanowisko, funkcja /wykonywana czynność/	Grupa	Uposażenie zasadnicze	Dodatek funkcyjny	Dodatek specjalny	RAZEM
1	Naczelnik Wydziału Osobowego w Dyrekcji	2	25.000	4.000	9.000	38.000
		3	23.000	3.000	8.000	34.000
		4	21.000	3.000	7.000	31.000
2	Inspektorzy i kierownicy referatów w Wydziale Osobowym w Dyrekcji	4	21.000	3.000	7.000	31.000
		5	19.000	3.000	6.000	28.000
		6	17.000	2.000	5.000	24.000
3	Kierownicy pododdziałów Osobowych w Zakładach I i II kat.	5	19.000	3.000	6.000	28.000
		6	17.000	2.000	5.000	24.000
		7	15.000	2.000	4.000	21.000
4	Kierownicy Pododdziałów osobowych w Zakładach III i IV kat.	6	17.000	2.000	5.000	24.000
		7	15.000	2.000	4.000	21.000

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Tabela płac i zaszeregowań pracowników resortowej kontroli wewnętrznej, zatrudnionych w zakładach pracy Państwowego Monopolu Spirytusowego.

Stanowisko	Grupa płac	płaca od 1/I. - 1949			
		płaca zasadn.	dod. funkc.	dod. kontrolny	Razem
Naczelny Inspektor Kontroli	1	28.000	6.000	18.000	52.000
	2	25.000	4.000	18.000	47.000
	3	23.000	3.000	18.000	44.000
Z-ca Naczelnego Inspektora Kontroli	2	25.000	4.000	16.000	45.000
	3	23.000	3.000	16.000	42.000
Główny Inspektor	2	25.000	4.000	13.000	42.000
	3	23.000	3.000	13.000	39.000
	4.	21.000	3.000	13.000	37.000
Starszy Inspektor Kontroli	3	23.000	3.000	12.000	38.000
	4	21.000	3.000	12.000	36.000
Inspektor	4	21.000	3.000	10.000	34.000
	5	19.000	3.000	10.000	32.000
	6	17.000	2.000	10.000	29.000
Młodszy Inspektor	6	17.000	2.000	8.000	27.000
	7	15.000	2.000	8.000	25.000
Referent Kontroli	6	17.000	-	6.000	23.000
	7	15.000	-	6.000	21.000

Osoby zatrudnione w aparacie kontroli wewnętrznej nie mogą poza wyżej określonym wynagrodzeniem otrzymywać żadnych stałych ani jednorazowych premii lub nagród, których przyznawanie byłoby zależne od władz instytucji, przy której pełnią swe funkcje.

Zaszeregowanie pracowników kontroli wewnętrznej do wyżej podanych grup uposażenia wymaga zatwierdzenia przez Departament I-Organizacyjny w Ministerstwie Skarbu.

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T A B E L A

płac miesięcznych wraz z dodatkiem funkcyjnym dla pracowników umysłowych, zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym /za wyjątkiem pracowników Oddziałów Osobowych, finansowo-księgowych i resortowej kontroli wewnętrznej/.

Grupa płac	Płace podstawowe w zł.	Dodatek funkcyjny w zł.
1	28.000	6.000
2	25.000	4.000
3	23.000	3.000
4	21.000	3.000
5	19.000	3.000
6	17.000	2.000
7	15.000	2.000
8	13.000	-
9	11.500	-
10	10.000	-
11	9.200	-
12	8.500	-

Dodarki funkcyjne otrzymują pracownicy zaszeregowani do 1,2, 3 grupy płac oraz ci spośród zaszeregowanych do grupy 4,5,6 i 7, którzy sprawują funkcje kierowania wyraźnie określonym zespołem pracowników /sekcja, grupa, samodzielny referat i t.p./ i ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy tego zespołu.

Pracownikom przyznaje dodatek funkcyjny indywidualnie Naczelny Dyrektor P.M.S.

Pracownikom, otrzymującym dodatki funkcyjne nie przysługuje prawo do wynagrodzeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.-

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T A B E L A

płac miesięcznych wraz z dodatkiem funkcyjnym dla pracowników umysłowych zatrudnionych w Biurze Finansowym Dyrekcji, oraz oddziałach Rachunkowych Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego.

Grupa płac	Płaca podstawowa w zł.	Dodatek funkcyjny otrzymują w wysokości:	
		zł miesięcznie	funkcje -stanowisko
1	28.000	6.000	Według tabeli zaszeregowań pracowników działów finansowo-księgowych /strona 166-167/
2	25.000	4.000	
3	23.000	4.000	
4	21.000	3.000	
5	19.000	3.000	
6	17.000	2.000	
7	15.000	2.000	
8	13.000	2.000	
9	11.500	-	
10	10.000	-	
11	9.200		
12	8.500		

Pracownikom przyznaje dodatek funkcyjny indywidualnie Naczelny Dyrektor P.M.S.

Pracownikom, otrzymującym dodatki funkcyjne nie przysługuje prawo do wynagrodzeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.-

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

T A B E L A

dodatku stołecznego

dla

pracowników umysłowych zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym.

Grupa płac	Wysokość dodatku miesięcznie
1	1.900
2	1.700
3	1.600
4	1.400
5	1.300
6	1.200
7	1.000
8	900
9	800
10	700
11	600
12	500

U w a g a : dodatek stołeczny wypłaca się na obszarze m.st.Warszawy.-

PAŃSTWOWY MONOPOL SPIRYTUSOWY

Tabela

dodatku morskiego

dla pracowników umysłowych zatrudnionych
w Państwowym Monopolu Spirytusowym

Grupa płac	Wysokość dodatku miesięcznie.
1	1.600
2	1.400
3	1.300
4	1.200
5	1.100
6	1.000
7	900
8	800
9	700
10	600
11	500
12	400

Uwaga: Dodatek morski wypłaca się na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopot i Szczecina oraz powiatów: gdyńskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

P r o t o k ó ł d o d a t k o w y

do Układu Zbiorowego Pracy,zawartego pomiędzy Przedsiębiorstwem "Państwowy Monopol Spirytusowy" / P.M.S./,a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce /Z.G.Z.Z./ z dnia 25 stycznia 1949 roku.

Na podstawie porozumienia między przedstawicielami P.M.S. z jednej strony,a przedstawicielami Z.G.Z.Z. z drugiej strony.

w p r o w a d z a s i ę

miesięczny zryczałtowany dodatek wyrównawczy dla niżej wyszczególnionych grup płac pracowników umysłowych, nie otrzymujących premii, przyjętych i zatrudnionych w Państwowym Monopolu Spirytusowym przed 1 stycznia 1949 roku,w następujących wysokościach:

L.p.	Grupa płac	Wysokość dodatku wyrównawczego / miesięcznie /
1	6	4.000
2	7	4.000
3	8	3.000
4	9	2.500
5	10	3.000
6	11	2.500
7	12	2.500

ZARZĄD GŁÓWNY

ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKOW PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO

w P o l s c e

Przewodniczący

/-/ J. Lisowski

Generalny Sekretarz

/-/ H. Nowak

NACZELNY DYREKTOR

PAŃSTWOWEGO MONOPOLU SPIRYTUSOWEGO

/-/ Inż.P.Kąkolewski /

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO

/-/ Mgr St.Dąbrowski /

R E G U L A M I N

premiowania pracowników umysłowych Państwowego Monopolu Spirytusowego.

C z ę ś ć I

Z a s a d y o g ó l n e

§ 1.

We wszystkich Zakładach i w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego wprowadza się premiowanie pracowników umysłowych.

§ 2.

Celem premiowania jest:

1. pełne wykorzystanie zdolności produkcyjnej aparatów i urządzeń technicznych;
2. podniesienie jakości produkcji;
3. uzyskanie najwyższych oszczędności w zużyciu surowców;
4. obniżenie norm strat produkcyjnych, magazynowych i transportowych;
5. podniesienie wydajności pracy;

§ 3.

Premie, przewidziane dla pracowników umysłowych, określone w procentach od wynagrodzenia, oblicza się od wynagrodzenia podstawowego bez dodatków wyrównawczych, lokalnych, funkcyjnych i ewentualnie innych.

Wysokość premii, pobieranych z jakiegokolwiek tytułu, nie może przekraczać w jednym miesiącu 60% podstawowego wynagrodzenia pracownika.

§ 4.

1. Okresem premiowania jest miesiąc kalendarzowy. Premie wypłaca się z dołu za wyniki, osiągnięte w poprzednim miesiącu.

2. Wysokość premii ustala względnie zatwierdza na wniosek zakładu pracy Dyrekcja Państwowego Monopolu Spirytusowego.

3. Dyrektor zakładu pracy odpowiedzialny jest za prawidłowość obliczeń premii.

4. Wysokość premii dla pracowników Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego zatwierdza Ministerstwo Skarbu.

§ 5.

Pracownicy, którzy przez niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, brak dyscypliny pracy, pijaństwo, przekroczenie obowiązujących przepisów, utrudniają lub hamują wyniki produkcji mogą być pozbawieni premii w całości lub w części.

Stwierdzenie faktów, o których mowa w niniejszym paragrafie następuje w porozumieniu z przedstawicielstwem związkowym.

Część II.

Zasady premiowania

§ 6.

Premie według przepisów niniejszego regulaminu otrzymują:

I. W Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego:

Grupa A. 1. Dyrektorzy Zakładów oraz ich zastępcy;
2. Kierownicy Oddziałów Produkcji;
3. Kierownicy Laboratoriów Chemicznych.

Grupa B.

1. Inżynierowie i równorzędni /doktorzy i magistrzy chemii/, technicy, nadmistrzowie i mistrzowie zatrudnieni w ruchu zakładowym, w kontroli technicznej, w organizacji pracy, przy opracowywaniu i ustalaniu norm pracy;
2. Kierownicy Bezpieczeństwa i Higieny Pracy /do czasu wprowadzenia odrębnego regulaminu/;
3. Kierownicy Planowania i Statystyki;
4. Kierownicy Oddziałów Zasobów i Sprzedaży;
5. Kierownicy Pododdziałów w Oddziałach Produkcji, Zasobów i Sprzedaży oraz kierownicy pododdziałów technicznych;
6. Pracownicy, zatrudnieni przy planowaniu technicznym i statystyce zakładowej - o ile są zaszeregowani nie niżej, niż do 7 grupy płac włącznie.

II. W DYREKCJI PAŃSTWOWEGO MONOPOLU SPIRYTUSOWEGO :

Grupa A.

1. Dyrektorzy Biur oraz ich zastępcy;
2. Kierownik Bezpieczeństwa i Higieny Pracy;
3. Kierownik Centralnego Laboratorium Chemicznego / Naczelnik Wydziału Badań i Norm /;
4. Naczelnik Wydziału Technicznego, Inspektorzy przydzieleni do Wydziału Technicznego oraz wysoko kwalifikowani specjaliści, eksperci i doradcy w kontroli technicznej, w organizacji pracy, przy opracowywaniu i ustalaniu norm pracy.

Grupa B.

Naczelnicy pozostałych Wydziałów /za wyjątkiem Wydziałów: Osobowego i Kontroli/.

Grupa C. 1. Niewymienieni w punkcie 4-tym grupy Inspektorzy /za wyjątkiem Inspektorów przydzielonych do Wydziału Osobowego i Kontroli/;

2. Kierownicy Referatów /za wyjątkiem Referatów w Wydziale Osobowym i Kontroli/;

3. Pracownicy, zatrudnieni przy opracowywaniu zasad oraz sporządzaniu planów i statystyki zakładowej - o ile są zaszeregowani nie niżej, niż do 7 grupy płac włącznie.

§ 7.

Premia, którą otrzymują pracownicy, wymienieni w poprzednim paragrafie, składa się z następujących części i wypłacana jest za:

Część I - Osiągnięcie i przekroczenie planu produkcji;

Część II - Osiągnięcie i przekroczenie planowanej wydajności pracy;

Część III - Jakość produkcji;

Część IV - Uzyskanie oszczędności w gospodarce materiałowej.

§ 8.

Wypłata premii w poszczególnych częściach uzależniona jest od:

1. Wykonania państwowego planu produkcji, ustalonego dla poszczególnych zakładów pracy, wyrażonego w stałych cenach z roku 1937, zatwierdzonych przez Ministerstwo Skarbu.

2. Uzyskania planowanej /operatywnej/ wydajności, ustalonej dla poszczególnych zakładów pracy.

Za planowaną wydajność zakładu pracy przyjmuje się zatwierdzoną przez Ministerstwo Skarbu wartość planowanej produkcji w cenach z roku 1937, przypadającą na pracowniko godzinę ogółu pracowników, obliczoną w skali miesięcznej /bez pracowników

inwestycyjnych i akcji socjalnej/.

3. Jakości produkcji, przyjmując za kryterium dla:

a/ spirytusu surowego - moc 92,5° w + 15°C;

b/ rektyfikatu - wynik analizy, dokonanej w Wydziale Badań i Norm w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego;

c/ spirytusu odwodnionego - moc 99,8° w + 15°C;

d/ gotowych wyrobów - ocena Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego na podstawie miesięcznych wyników kontroli laboratorium chemicznego zakładu pracy, przeprowadzonej w myśl instrukcji Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego w sprawie kontroli jakości wyrobów P.M.S.z dnia 28 listopada 1935r. Nr.43/II;

e/ węgla wywarowego - 65% zawartości soli potasowych;

f/ l a k u - jak pod b/.

4. Uzyskania oszczędności w wydatkach związanych z produkcją, magazynowaniem, transportowaniem i zbytem produktów drogą przekroczenia /obniżenia/ norm zużycia surowców, opału, materiałów pędnych i materiałów pomocniczych, jak również norm strat produkcyjnych, magazynowych i innych, wyszczególnionych w Regulaminie Premiowania Pracowników Fizycznych.

§ 9.

Pracownicy, zatrudnieni w wytwórniach wódek czystych i gatunkowych otrzymują premie, jak w tabeli, z tym zastrzeżeniem, iż warunkiem uzyskania premii oszczędnościowych jest osiągnięcie wymaganej jakości produkcji.

L.p.	P r e m i a z a :	w procentach od uposażenia zasadniczego dla pracowników grup:	
		A	B
1	a/ Osiągnięcie planowanej wydajności	15,0	7,5
	b/ 1% przekroczenia planowanej wydajności	2,0	1,2
2	Wymagana jakość produkcji	10,0	6,0
3	a/ 1% uzyskanych oszczędności alkoholu /100% spirytusu/, licząc od norm strat produkcyjnych	0,5	0,2
	b/ 1% uzyskanych oszczędności innych surowców i materiałów pomocniczych, licząc od norm zużycia	1.0	0,4

§ 10.

Pracownicy, zatrudnieni w Gorzelniach Przemysłowych, Rektyfikacjach, Zakładach Odwadniania i Zakładach Produkcji Ubocznej, otrzymują premie, jak w tabeli:

L.p.	P r e m i a z a :	w procentach od uposażenia zasadniczego dla pracowników grup:	
		A	B
1	a/ Osiągnięcie planu produkcji	10,0	5,0
	b/ 1% przekroczenia planu produkcji	1,0	0,7
2	a/ Osiągnięcie planowanej wydajności	10,0	5,0
	b/ 1% przekroczenia planowanej wydajności	1,0	0,7
3	Wymagana jakość produkcji	5,0	3,0
4	a/ 1% uzyskanych oszczędności alkoholu /100% spirytusu/, licząc od norm strat produkcyjnych i magazynowych /obrachunek na podstawie 3-ch ksiąg/	0,5	0,3
	b/ 1% uzyskanych oszczędności innych surowców i materiałów pomocniczych, licząc od norm zużycia	1,0	0,5

Pracownicy zakładów złożonych /kombinatów/ otrzymują premie w wysokości:

a/ grupa A. - średniej ważonej premii łącznej;

b/ grupa B. - 1/ jak dla grupy A, o ile pracownik wykonuje czynności dla całego kombinatu,

2/ w innych przypadkach premie, przypadające z udziału w pracy w poszczególnym przedsiębiorstwie kombinatu.

§ 12.

1. Kierownicy Oddziałów i pododdział w Sprzedaży w zakładach oraz Prowincy Hurtowni i Sklepów Monopolowych otrzymują premie za osiągnięcie Przekroczenie planu zbytu, wyznaczonego dla poszczególnych zakładów, łożonego w stałych cenach z roku 1937, zatwierdzonych przez Ministerstwo rbu.

Wysokość premii wynosi:

a/ za osiągnięcie planu zbytu - 10% płacy podstawowej;

b/ za 1% przekroczenie planu zbytu - 1% płacy podstawowej.

2. Kierownicy Pododdziałów w Transportowych w zakładach otrzymują mie na zasadach, ustalonych w art. 12. "Regulamin płac kierowców pojazmechanicznych, warsztatów, pomocników kierowców i innych pracowników chodowych."

3. Kierownicy Magazynów Spirytusu w zakładach otrzymują premie uzyskiwane oszczędności magazynowe w wysokości:

- 1% płacy podstawowej z 1% uzyskiwanych oszczędności na wakach i w terminach, przewidzianych w "Regulaminie premiowania pracowników fizycznych."

§ 13.

Pracownicy, zatrudnieni w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego, otrzymują premie, jak w tabeli:

L.p.	Premie za:	W procentach od uposażenia zasadniczego dla pracowników grup:		
		A	B	C
1.	a/ Osiągnięcie przez czynne gałęzie pracy 97% Państwowego Planu Produkcji spirytusu surowego, odwodnionego i rektyfikatu I gat.	12,0.	7	5,0
	b/ 1% przekroczenie 97% Planu do jego wykonania w podanej wysokości /100%/	1,0	0,6	0,5
	c/ 1% przekroczenie Planu	2,0	1,5	1,3

L.p.	P r o m i e z a :	W procentach od uposażenia zasadniczego dla pracowników grup:		
		A	B	C
2	a/ Osiągnięcie przez czynne zakłady pracy planowanej wydajności	/		
		10,0	7,0	5,0
	b/ 1% przekroczenie planowanej wydajności	1,0	0,6	0,5
3.	Osiągnięcie przez Zakłady pracy wymaganej jakości produktów	10,0	5,0	4,0
4	Uzyskanie przez zakłady pracy oszczędności w gospodarce cieplnej energetycznej i materiałowej w łącznej wysokości przynajmniej 5% zaplanowanych wydatków	10,0	5,0	4,0

C z ę ś ć III.

Z a s a d y k o ń c o w e

§ 14.

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

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

Podstawą dla obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uposażenie zasadnicze, należne danemu pracownikowi według osobistego zaszeregowania do grupy płacy.

§ 15.

L. Część integralną niniejszego regulaminu stanowią załączniki Nr.Nr. 1 -35, zawierające normy produkcyjne, wydajności pracy oraz normy strat produkcyjnych, zużycia: surowców, opału, materiałów pędnych i materiałów pomocniczych - obowiązujące dla celów premiowania w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego /Regulamin premiowania pracowników fizycznych/.

2. Normy strat produkcyjnych o g ó l n e, to jest wyższe od norm, od których rozpoczyna się premiowanie - oraz normy zużycia materiałów pomocniczych podane są dla celów orientacyjnych.

§ 16.

Regulamin niniejszy jako integralna część Zbiorowego Układu Pracy, wchodzi w życie równocześnie ze Zbiorowym Układem Pracy.-

Warszawa, dnia 25 stycznia 1949 roku.-

NACZELNY DYREKTOR
PAŃSTWOWEGO MONOPOLU SPIRYTUSOWEGO

/-/inż. P. Kąkolewski/

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO

/-/mgr St. Dąbrowski/

Zarząd Główny
Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego
w Polsce.-

PRZEWODNICZĄCY

/-/J. Lisowski/

GENERALNY SEKRETARZ

/-/ H. Nowak/

R E G U L A M I N

premiowania pracowników umysłowych, zatrudnionych w Biurze Finansowym w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego oraz w Oddziałach Rachunkowych w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego.-

C z ę ś ć I.

Z a s a d y o g ó l n e

§ 1.

We wszystkich Zakładach i w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego wprowadza się premiowanie pracowników umysłowych, zatrudnionych w Oddziałach Rachunkowych i w Biurze Finansowym.

§ 2.

Celem premiowania jest podniesienie wydajności pracy przez poprawne i terminowe wykonywanie obowiązków służbowych.

§ 3.

Premie, określone w procentach od wynagrodzenia, oblicza się od wynagrodzenia podstawowego bez dodatków: wyrównawczych lokalnych, funkcyjnych i ewentualnie innych.

Wysokość premii nie może przekraczać w jednym miesiącu 60% podstawowego wynagrodzenia pracownika.-

§ 4.

1. Okresem premiowania jest miesiąc kalendarzowy.

Premie wypłaca się z dołu za wyniki, osiągnięte w poprzednim miesiącu.-

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

3. Dyrektor Zakładu Pracy odpowiedzialny jest za prawidłowość obliczeń premii.

4. Wysokość premii dla pracowników Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego zatwierdza Ministerstwo Skarbu.

§ 5.

Pracownicy,którzy przez niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych,brak dyscypliny pracy,pijaństwo,przekroczenie obowiązujących przepisów,utrudniają lub hamują wyniki pracy, mogą być pozbawieni premii w całości lub w części.

Stwierdzenie faktów,o których mowa w niniejszym paragrafie,następuje w porozumieniu z przedstawicielstwem Związkowym.

Część II.

Zasady premiowania

Premie według przepisów niniejszego regulaminu otrzymują:

I. W Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego

1. Kierownik Oddziału Rachunkowego w Zakładach I kat.
2. Kierownik Oddziału Rachunkowego w Zakładach II kat.
3. Kierownik Oddziału Rachunkowego w Zakładach III i IV kat.
4. Kierownik Pododdziału w Dziale Rachunkowym w Zakładach I, II, III i IV kat.
5. Księgowy w Zakładach I kat.
6. Księgowy w Zakładach II, III i IV kat. oraz w hurtowniach I i II kat.
7. Kasjer w Zakładach I i II kat.
8. Kasjer w Zakładach III i IV kat. oraz w hurtowniach I i II kat.
9. Starszy rachmistrz
10. Starszy kontysta

11. Rachmistrz
12. Kontysta

II. W Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego

1. Dyrektor Biura Finansowego;
2. Naczelnik Wydziału;
3. Inspektor w Biurze Finansowym;
4. Kierownik Referatu;
5, Starszy księgowy;
6. Główny kasjer;
7. Księgowy
8. Starszy Rachmistrz;
9. Starszy Kontysta;
10. Rachmistrz;
11. Kontysta;

Pracownicy, zatrudnieni w Oddziałach Rachunkowych w Składach oraz w Biurze Finansowym w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego otrzymują premie za sporządzenie i przedstawienie nadrzędnej jednostce organizacyjnej oraz bankowi finansującemu w ustalonym terminie miesięcznego i rocznego sprawozdania.

Premia powyższa wynosi:

a/ za terminowe złożenie sprawozdania miesięcznego

Pracownicy Biura Finansowego w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego, wymienieni w § 6 p.I. 1, 2, 3, 4, 5.	Pracownicy Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego Kat.I i II, spełniający funkcje wymienione w § 6 p.I.-1,2,4	Pracownicy Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego kat.III i IV składnic, hurtowni i sklepów, spełniający funkcje wymienione w § 6 p.I-3,4	Pracownicy Biura Finansowego Dyrekcji i Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego, wymienieni w § 6 p.II-6,7, 8,9,10,11 i p.I-5,6,7,8,9, 10,11,12
50%	40%	35%	30:

uposażenia zasadniczego

b/ za terminowe złożenie sprawozdania rocznego

Pracownicy Biura Finansowego w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego, wymienieni w § 6 p.II - 1,2,3,4,5.	Pracownicy Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego kat.I i II, spełniający funkcje, wymienione w § 6 p.I -1, 2,4. Pracownicy Zakładów Państwowego Monopolu Spirytusowego kat.III i IV, składnic, hurtowni i sklepów.	Pracownicy Biura Finansowego w Dyrekcji i w Zakładach Państwowego Monopolu Spirytusowego, wymienieni w § 6 p. II - 6,7,8,9,10,11 i p.I-5,6,7,8,9, 10,11,12
100%	100%	100%

uposażenia zasadniczego

C z ę ś ć III.

Z a s a d y k ń c o w e

§ 8.

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

Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez zwierzchnika, upoważnionego do zarządzenia pracy nadliczbowej w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika potwierdzonej na piśmie.-

Podstawą dla obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uposażenie zasadnicze, należne danemu pracownikowi według osobistego zaszeregowania do grupy uposażenia.-

§ 9

Regulamin niniejszy jako integralna część Zbiorowego Układu Pracy, wchodzi w życie równocześnie ze Zbiorowym Układem Pracy.-

Warszawa, dnia 25 stycznia 1949 r.-

ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO W POLSCE

PRZEWODNICZĄCY

/-/J.LISOWSKI/

GENERALNY SEKRETARZ

/-/H.Nowak/

NACZELNY DYREKTOR PAŃSTWOWEGO MONOPOLU SPIRYTUSOWEGO

/-/inż.P.Kąkolewski/

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO

/-/mgr.St.Dąbrowski/

ZK/IS

Odpis

Protokół

dodatkowy do Zbiorowego Układu Pracy dla pracowników Państwowego Monopolu Spirytusowego, podpisanego w dniu 25 stycznia 1949 r. przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego w Polsce i Dyrekcję Państwowego Monopolu Spirytusowego

Z uwagą na to, że po wprowadzeniu w życie przepisów płac. Zbiorowego oraz regulaminów premiowania, stanowiących załącznik do Układu Zbiorowego i praktycznym zastosowaniu ich w terenie w zakładach pracy, zaszła konieczność wyjaśnienia, uzupełnienia lub wprowadzenia nowych przepisów, przedstawiciele Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego oraz Dyrekcji P.M.S. po wzajemnym porozumieniu

postanawiają

wprowadzić następujące zmiany i uzupełnienia:

1. wprowadza się następującą tabelę dodatków lokalnych dla straży przeciwpożarowej i przemysłowej z ważnością od dnia 1 stycznia 1949 r.

Wyszczególnienie	12 godzin pracy 24 " odpoczynku			12 godz. pracy 12 " odpoczynku /lub 24 - 24/		
	uposaż. zasadn.	dod. morski	dod. stołecz.	upos. zasadn.	dod. morski	dod. stołecz.
1. Strażak p-pożarowy w 1 roku prakt. i strażak przemysł.	11.100	504	312	13.650	765	468
2. Strażak p-pożarowy po 1 roku praktyki i st.strażnik przem.	12.400	720	432	15.150	1.080	648

3. Kapral straży p-pożarowej i dowódca warty przem.	13.500	782	528	16.650	1.260	792
4. Plutonowy straży p-pożarowej	15.000	960	624	18.450	1.440	936
5. Sierżant straży p-pożarowej	16.500	1.200	720	20.250	1.800	1.0[illegible]0

2. Starsi portierzy otrzymują 45,50 zł za każdą godzinę pracy oraz 10% dodatku, to jest 4,55 zł za każdą godzinę pracy ponad 8 godzin /w soboty 6 godzin/, a ponadto przysługuje im przejściowy zryczałtowany dodatek miesięczny dla portierów na zasadach i w wysokości, przewidzianej w protokóle dodatkowym z dnia 19 stycznia 1949 r. do Zbiorowego Układu Pracy z dnia 25 stycznia [illegible].
3. Punkt 6b w przepisach o czasie pracy i wynagrodzeniu osób zatrudnionych przy pilnowaniu skreślić.

II. W regulaminie premiowania pracowników fizycznych

/strona 137 - 138 Układu Zbiorowego/.

1. przepis § 51, dotyczący premiowania pracowników magazynu spirytusu w wytwórniach wódek, zastosować również do pracowników składnic spirytusu:
2. ~~xxxxxxxxxx~~ po § 53 wprowadzić § 53 a treści następującej: pracownicy, zatrudnieni przy naprawie skrzyń monopolowych otrzymują premię w wysokości 1% dodatku do płacy podstawowej za każdy 1% przekroczenia norm, wymienionych w załączniku Nr. 18, str. [illegible] Układu Zbiorowego.

3. wprowadzić załącznik Nr 6 a, zawierający normy dla gorzelni rolniczo-zbożowej w Cieplicach, wg których premiowani będą pracownicy tej gorzelni na zasadach, ustalonych dla gorzelni przemysłowych.

4. W załączniku Nr 22, zawierającym normy strat produkcyjnych magazynowych i materiałowych na stronie 117 Układu Zbiorowego przy normach zużycia węgla określić słowa "w wytwórniach wódek czystych i gatunkowych - 0,8 kg", a zamiast nich wpisać "w wytwórniach wódek czystych 0,2 kg, a w wytwórniach wódek gatunkowych 1,2 kg".

5. Do załącznika Nr 27, zawierającego normy czasu w akordzie przy naprawie aparatów kontrolno-miernicznych dodać następujące wyjaśnienie :

czasy akordowe w poszczególnych rodzajach robót /narzędziownia, obróbka mechaniczna, roboty ślusarskie itd./ są tylko orientacyjne, z tym, że przewidziane w załączniku Nr 27 globalne czasy dla poszczególnych jednostek fabrykacyjnych nie mogą być przekroczone, a więc :

a/	przyrząd Kontrolno-Miernicszy	globalny czas	575 godzin
b/	aparat objętościowy	"	202 "
c/	wspornik	"	323,5 "
d/	części	"	37,6 "
e/	przedni bok wspornika	"	170,0 "
f/	stągiew	"	88,0 "
g/	naczynie przelewowe	"	48,10 "
h/	płaszcz cynkowy I G	"	31,0 "
	lub taca żelazna		
i/	" " U	"	38 "
j/	kociołek	"	69 "

Ponadto wprowadza się czasy :

k/	wykonania nowej tacy żelaznej	globalny czas	12 godzin
l/	" " płaszcza cynkowego	"	45 "

.//.

Kierownictwo warsztatów wspólnie z Radą Zakładową upoważnione jest w zależności od warunków do ustalenia wewnętrznego podziału globalnej ilości godzin, przewidzianych dla jednostek fabrykacyjnych na poszczególne rodzaje robót.

Komisja Norm upoważniona jest w zależności od warunków obniżać wysokość globalnych czasów.

III.

Zamiast regulaminu dotychczas stosowanego wprowadza się regulamin płac kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców, pomocników i innych pracowników samochodowych, zatwierdzony przez Komisję Główną dla dla Ustalenia Nowych Zasad Wynagrodzenia Pracowników komunikatem z dnia 25 kwietnia 1949 r.

IV. W tabeli płac i zaszeregowań pracowników umysłowych

/str. 161 - 165 Układu Zbiorowego/

1. W p. 14 "w rubryce stanowisko" dopisać "i kierownik zakładu sprzedaży eksportowej".

2. W p. 18 w rubryce grupa płac, zamiast "4-5" napisać "3-5".

3. W p. 24 po słowie "Rektyfikator" postawić przecinek i dopisać "zmianowy /gorzelany/ w gorzelniach przemysłowych".

4. W p. 36 w rubryce grupa płac zamiast "6-7" napisać "5-7".

5. W p. 38 w rubryce stanowisko po słowie "I kat" dopisać "i II kat.".

6. W p. 38 w rubryce grupa płac zamiast "6-7" napisać "5-7".

7. W p. 44 po słowie "w zakładach" skreślić "II"

8. W p.45 po słowach "kierownik ekspedycji" postawić przecinek i dopisać "ekspedytor samodzielny".

9. W p.52 po słowach "kierownik archiwum" postawić przecinek i dopisać "archiwista prowadzący samodzielnie archiwum".

10. W p. 59 w rubryce grupa płac zamiast 8-9 napisać "7-9".

11. W p.70 po słowach "maszynistka" postawić przecinek i dopisać "starsza kancelistka"

12. W p. 74 po słowach "pomoc laboratoryjna" postawić przecinek i dopisać "pomoc introligatorska".

V. W tabeli dodatku stołecznego oraz tabeli dodatku morskiego

(strona 172 i 173 Układu Zbiorowego)

W tytułach tabel po słowach "MONOPOLU SPIRYTUSOWEGO" dopisać " oraz pracowników fizycznych w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego".

VI. W protokóle dodatkowym (strona 174 Układu Zbiorowego)

Po słowach "grupa płac pracowników umysłowych" dopisać zatrudnionych " Państwowym Monopolu Spirytusowym oraz pracowników fizycznych, zatrudnionych w Dyrekcji Państwowego Monopolu Spirytusowego".

VII. W regulaminie premiowania pracowników umysłowych

(str. 175 - 183 Układu Zbiorowego)

1. W § 6 I grupa B^4 skreślić słowa " i sprzedaży "

W § 6 I grupa B^5 zamiast słów " i sprzedaży" napisać ich etatowi pomocnicy na samodzielnych stanowiskach".

2. W § 6 II grupa A skreślić punkty 3 i 4 i na miejsce wprowadzić p. 3 treści następującej: "Naczelnicy Wydziałów i Inspektorzy w Biurze Produkcji oraz wysoko kwalifikowani specjaliści, eksperci i doradcy".

3. W § 6 II grupa C - wprowadza się nowy p.1-a o następującej treści: "Inżynierowie i równorzędni (doktorzy, magistrzy, chemii), technicy, nadmistrzowie i mistrzowie, zatrudnieni w kontroli technicznej, w organizacji pracy, przy opracowywaniu i ustalaniu norm pracy.

4. W § 6 II grupa C p.1 skreślić "4" i napisać "3".

5. W § 8 p.1 skreślić słowo "państwowego" i zamiast niego wpisać "operatywnego", a końcowy ustęp po słowach "poszczególnych zakładów pracy" skreślić.

6. W § 8 p. 2 po słowach " pracownika-godzinę" skreślić słowo "ogółu" po słowie pracowników dopisać "grupy przemysłowej" oraz skreślić w nawiasie słowa "bez pracowników inwestycyjnych i akcji socjalnej", a zamiast nich wpisać w nawiasie "(grupa A formularza G.U.S.P. - 2)".

7. W § 9 w tabeli premii skreślić p. 3-b i zamiast niego wpisać 3b i 3c treści następującej:

	Grupa A	
	A	B
b) 1% uzyskanych oszczędności w stłuczce butelek, licząc od norm zużycia	1	0,4
c) 1 % uzyskanych oszczędności węgla użytego przy produkcji licząc od norm zużycia	0,2	0,1

8. W § 10 w tabeli premiowej skreślić p.4 i w jego miejsce wpisać punkty 4-b i c treści następującej:

	Grupa A	
	A	B
b) 1% oszczędności melasy, zużytej do produkcji, licząc od norm zużycia	1	0,5

	Grupa A	Grupa B
c) 1% uzyskanych oszczędności węgla zużytego do produkcji, licząc od norm zużycia	0,2	0,1

9. W § 12 p. 1 otrzymuje brzmienie:

Kierowcy Oddziałów Sprzedaży, pododdziałów sprzedaży i lustracji w Zakładach P.M.S., lustratorzy oraz kierownicy hurtowni i sklepów monopolowych otrzymują premie od wykonania planów sprzedaży, wyznaczonych dla poszczególnych Zakładów, Hurtowni i sklepów P.M.S. a wyrażonych w stałych cenach z 1937r.

Wysokość premii wynosi:

a) za osiągnięcie planu sprzedaży w 95% - 20% dodatku do podstawowego miesięcznego wynagrodzenia,
b) za każdy 1% przekroczenia planu sprzedaży ponad 95% planu 2% dodatku do podstawowego miesięcznego wynagrodzenia.

W pkt. 3 po słowach: "kierownicy magazynu spirytusu" dopisać "oraz ich zastępcy".

Ponadto w p. 3 dopisać ustęp końcowy treści następującej: na tych samych zasadach jak magazynierzy spirytusu w Zakładach, premiowani są kierownicy składnic oraz magazynierzy i ich zastępcy w składnicach spirytusu.

Kierownicy magazynów spirytusu w gorzelniach przemysłowych, w których magazyny prowadzone są systemem zamkniętym otrzymują premie na zasadach ogólnych wg. grupy B § 6 - I regulaminu premiowania pracowników umysłowych.

10. W § 13 tabeli premiowania w p. 1 a skreślić słowo "Państwowego, a zamiast niego wpisać "operatywnego".

11. W § 13 tabeli premiowania p. 4 otrzymuje brzmienie:

1% uzyskanych oszczędności przez zakłady pracy w zużyciu spirytusu, melasu, węgla i butelek liczące od norm strat produkcyjnych lub norm zużycia.

Grupa		
A	B	C
2	1	0,8

Warszawa, dnia 19 lipca 1949r.

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO
w Polsce

V-Przewodniczący
/M. Berber/

KIEROWNIK WYDZIAŁU EKONOMICZNEGO
/St. Spotan/

NACZELNY DYREKTOR
PAŃSTWOWEGO MONOPOLU
SPIRYTUSOWEGO
/K. Patruszeński/

DYREKTOR BIURA EKONOMICZNEGO
/mgr. St. Dąbrowski/

N O R M Y

dla Gorzelni P.M.S. w Cieplicach
przy produkcji spirytusu żytniego.

1. Norma wielkości produkcji surówki przy 2 zacierach dziennie
   650 L 100°

2. Norma wydajności spirytusu
   62 L 100° ze 100 kg skrobi zawartej w życie
   38 " " " 100 " zboża użytego na słód

3. Norma mocy surówki
   837 objęt. przy 15° C

4. Norma zużycia jęczmienia na słód
   7% w stosunku do przerobionego żyta o zawartości
   60% skrobi.

   Procent zawartości skrobi ustala Wydział Badań i Norm D.P.M.S.

5. Norma zużycia węgla miału górnośląskiego o zawartości 15 % popiołu
   2,3 kg na 1 L 100°

   przy większych zawartościach popiołu normę zużycia oblicza się wg wzoru

$$\frac{195,5}{100 - p}$$

   gdzie p - procent zawartości popiołu.

6. Norma zaników magazynowych 0,4 % w stosunku rocznym do wyprodukowanej surówki.

7. Normy zużycia materiałów pomocniczych

olej cylindrowy	-	0,[illegible] kg
" maszynowy	-	0,[illegible] "
wapno palone do dezynfekcji	-	2,0 "

na 1 L wyprodukowanej surówki.

13137 III

GBPiZS Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

0019871