

# ZBIOROWY UKŁAD PRACY

dla  
PRZEMYSŁU WELNIANEGO  
„PÓLNOC“

Tom II

obowiązujący od dnia 1. XII. 1958 r.

---

M A R Z E C

1964 ROK



Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0005671

ZJEDNOCZENIE PRZEMYSŁU WEŁNIANEGO  
„PÓŁNOC”

---

# ZBIOROWY UKŁAD PRACY

d l a  
PRZEMYSŁU WEŁNIANEGO  
„PÓŁNOC”

Tom II

obowiązujący od dnia 1. XII. 1958 r.

---

M A R Z E C

1964 ROK



**ZBIOROWY UKŁAD PRACY**  
**Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego**

**C Z Ę Ś Ć S Z C Z E G Ó Ł O W A**  
**DLA PRZEMYSŁU WEŁNIANEGO — PÓLNOĆ**

**Art. 1.**

Zgodnie z art. 3 i 22 części ogólnej Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z dnia 26 listopada 1957 r. — część szczegółowa zawiera postanowienia w zakresie wynagradzania pracowników i inne akty prawne, określone art. 3 Układu, ujęte w protokółach wprowadzających i załącznikach do nich, podpisanych z jednej strony przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego — lub na podstawie delegacji — przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego — Północ, z drugiej strony przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

**Art. 2.**

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

**Art. 3.**

Terminy obowiązujące odnośnie postanowienia określone są w protokółach podpisanych przez obie układające się strony.

**Art. 4**

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

Za Prezydium  
Zarządu Gł. Związku Zaw.  
Prac. Przem. Włók., Odzież.  
i Skórzanego

Wicoprzewodniczący  
(—) Marian Szymczyk

Kierownik Wydz. Ekonom.  
(—) Tadeusz Jelonek

Centralny Zarząd Przemysłu  
Wełnianego — Północ

Dyrektor Naczelny  
(—) Stanisław Olszak

Nacz. Wydz. Zatrudn. i Płac  
(—) mgr M. Sosnał



## PROTOKÓŁ Nr 1

spisany w dniu 22 grudnia 1958 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Prac. Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Centralnym Zarządem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie wprowadzenia w życie nowych zasad wynagradzania pracowników fizycznych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego — Północ.

### § 1.

Na podstawie Uchwały nr 496/58 Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1958 r. oraz Zarządzenia nr 181/58 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 22 grudnia 1958 r. o regulacji płac pracowników fizycznych w przemyśle lekkim, wprowadza się do Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w dniu 26 listopada 1957 r. — zasady wynagradzania pracowników fizycznych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach i samodzielnych jednostkach organizacyjnych, nadzorowanych przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego — Północ, za wyjątkiem pracowników wymienionych w § 2.

### § 2.

Protokół nie obejmuje:

- 1) szoferów i pracowników transportu samochodowego,
- 2) straży pożarowej,
- 3) robotników służby głównego mechanika i energetyka.

### § 3.

Nowe zasady wynagradzania pracowników fizycznych ujęte są w niżej podanych załącznikach i podpisanych przez obie układające się strony, a mianowicie:

1. Ogólne zasady wynagradzania robotników.
2. Tabela płac.
3. Informatory zaszeregowania robotników produkcyjnych i pomocniczych.
4. Regulamin wynagradzania tkaczy w zależności od jakości produkcji.
5. Regulamin premiovania robotników w oddziałach przygotowawczych tkalni.

6. Regulamin wynagradzania robotników w zależności od jakości produkcji w wykończalniach, farbiarniach i drukarniach.
7. Regulamin wynagradzania robotników w zależności od jakości produkcji w przędzalniach chesankowych został pominięty w druku z uwagi na wyłączenie przędzalni chesankowych ze Zjednoczenia Przem. Weln. — Północ.
8. Regulamin premiowania robotników pracujących w systemie dniówkowo-premiowym.
9. Informator zaszeregowania zawodów wspólnych.
10. Wykaz zawodów uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
11. Protokół regulujący ekwiwalent za węgiel.\*)

#### § 4.

Zasady wynagradzania wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują z dniem 1 grudnia 1958 r.

#### § 5.

W związku z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania pracowników fizycznych — dotychczasowe akty normatywne w zakresie wynagradzania pracowników fizycznych, objętych niniejszym protokołem, z dniem 1 grudnia 1958 r. tracą moc obowiązującą.

#### § 6.

Zmiany ustalonych zasad wynagradzania pracowników fizycznych, zawartych w niniejszym protokole i załącznikach, w części lub w całości mogą być dokonane za zgodą obu umawiających się stron, stosownie do art. 96 Zbiorowego Układu Pracy.

\*) Protokół ten został unieważniony protokołem nr 48 z dnia 29 kwietnia 1963 r.



## OGÓLNE ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW

### § 1.

W przemyśle węgelnym obowiązują następujące systemy płac:

- a) akord (indywidualny, zespołowy i współzależny),
- b) akord z premią i premią progresywną.
- c) dniówka z premią,
- d) dniówka.

### § 2.

W informatorze zaszeregowan przy każdym zawodzie wykazany zostaje symbol systemu płac obowiązujący dla danego zawodu.

### § 3.

Ustala się następujące symbole:

- A — system akordu
- AZ — system akordu współzależnego
- AP — system akordu z premią progresywną
- DP — system dniówki z premią
- D — system dniówki

### § 4.

Dla robotników, dla których stosowany będzie akordowy system płac, obowiązują normy branżowe wyliczone w oparciu o wzorcowe współczynniki wydajności i normy obsługi zatwierdzone przez Branżową Komisję Norm Pracy i normy zakładowe zatwierdzone przez Zakładową Komisję Norm Pracy.

### § 5.

Zróznicowane ceny w zależności od jakości produkcji obowiązują w następujących zawodach:

- a) przedziałnie zgrzebne: śrubownicy, przykręcacze i robotnicy współpracujący w akordzie współzależnym,
- b) tkalnie: tkacze na krosnach mechanicznych,
- c) przedziałnie czesankowe systemu francuskiego: prądki na przedzarkach obręczkowych i robotnicy współpracujący w akordzie współzależnym, przedzarze na samoprząśnicach wózkowych i robotnicy współpracujący w akordzie współzależnym,

d) przedzalnie ozesankowe systemu angielskiego: prądki na przedzarkach obrączkowych, kapturkowych, skrzydełkowych i robotnicy współpracujący w akordzie współzależnym,

e) skręcaczki, czesaczki i zgrzeblaczki systemu francuskiego i angielskiego oraz współpracujący w akordzie współzależnym.

Wysokość zróżnicowanych cen jednostkowych regulują informatory zaszeregowania. Za produkcję braków wynagrodzenie nie przysługuje.

#### § 6.

Premię za dobrą jakość produkcji otrzymują w przedzalniach czesankowych robotnicy:

- pralni
- karbonizacji
- tłuszczowni
- oddziałów przygotowawczych
- zdwajalni
- przewijalni
- przegładalni.

W zakładach zgrzebnych robotnicy:

wykończalni, snowacze, natykacze i klejarze osnów.

Wysokość premii regulują informatory zaszeregowania i regulaminy. Potrącenia premii z winy robotników muszą być poprzedzone powiadomieniem na piśmie z podaniem powodu.

#### § 7.

Premię progresywną objęte są następujące zawody:

a) przedzalnie zgrzebne:

- śrubownicy
- przykręcacze
- kontoniarki
- zgrzeblaczki
- czyściarze
- czyściarze starsi
- czyściarze młodszy

b) tkalnia:

- tkacze na krosnach mechanicznych,

c) przedzalnie czesankowe systemu francuskiego:

- przedzarze wózkowi wraz z obsługą samoprząśnic wózkowych,

— prządki na przędzarkach obrączkowych oraz obciążacze, starsi obciążacze, natykacze,

d) przędzalnie czesankowe systemu angielskiego:

— prządki na przędzarkach: obrączkowych, kaptunkowych i skrzydełkowych oraz natykacze, obciążacze starsi zbieracze, taśmiarze i smarownicy.

Wysokość premii regulują informatory zaszerogowań.

#### § 8.

Podstawą do ustalenia miesięcznej normy pracy i wyliczenia premii progresywnej jest norma pracy na jedną godzinę pomnożona przez nominalną ilość godzin pracy w danym miesiącu, pomniejszona o nieobecności wynikające: z tytułu ustawowych urlopów wypoczynkowych, okolicznościowych, macierzyńskich, zwolnień lekarskich i innych wynikających z ustawodawstwa pracy lub Zbiorowego Układu Pracy i postojów całozakładowych.

Innych nieobecności usprawiedliwionych i nieusprawiedliwionych nie odlicza się od nominalnego czasu pracy.

Jeden lub więcej dni nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy w danym miesiącu pozbawiają robotnika premii progresywnej, pomimo wykonania lub przekroczenia normy miesięcznej.

#### § 9.

Dla robotników pracujących w systemie akordowym na maszynach podwyższa się zachętę akordową z 10% na 15%.

#### § 10.

Utrzymuje się 10% dodatek za pracę nocną. Skorygowane wg Załącznika nr 3 do Protokołu nr 2 z dnia 31 grudnia 1958 r.

#### § 11.

Robotnicy akordowi pracujący na zmianie nocnej otrzymują podwyższoną o 15% cenę jednostkową za produkcję wykonaną na zmianie nocnej.

Robotnicy pracujący w systemie dniówki z premią otrzymują premię podwyższoną o dalsze 15% za godziny pracy na zmianie nocnej.

#### § 12.

Zgodnie z protokołem zawartym w dniu 26 września 1956 r. ekwiwalent za deputat węglowy w wysokości 25 zł miesięcznie przysługuje wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach przemysłu wełnianego.

### § 13.

Wprowadzone dodatki wyrównawcze przy regulacji płac w 1956 r. znosi się z zachowaniem przepisów zawartych w Zbiorowym Układzie Pracy z tym, że w przypadku, gdy nowe wynagrodzenie na roboczo-godzinę jest wyższe niż dotychczasowe z dodatkiem wyrównawczym nie zachodzi potrzeba wymówienia warunków płacy, i w tym przypadku należy tylko powiadomić robotnika.

Jeżeli natomiast nowe warunki płacy na roboczo-godzinę są niższe od płacy dotychczasowej łącznie z dodatkiem wyrównawczym, należy zaprowadzić nowe wynagrodzenie po uprzednim ustawowym okresie wypowiedzenia.

### § 14.

Szczegółowy sposób wyliczania zarobków robotników pracujących w systemie akordu, akordu współzależnego, oraz akordu z premią progresywną określają instrukcje wydane przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego — Północ.

### § 15.

Wykaz stanowisk szkodliwych dla zdrowia, jak również wysokość dodatków z tego tytułu określa załącznik.

### § 16.

Dla robotników, którym zgodnie z obowiązującym Układem Zbiorowym Pracy w okresie od dnia 1 grudnia 1958 r. do dnia 28 lutego 1959 r. przysługiwać będzie wynagrodzenie wyliczone na podstawie średniego zarobku za okres ubiegłych 3 miesięcy, wynagrodzenie to wyliczyć należy uwzględniając faktyczny średni procent wzrostu zarobków w danym zawodzie — w skali przedsiębiorstwa.

Dotyczy to kobiet ciężarnych przenoszonych do prac lżejszych, urlopów wypoczynkowych, urlopów macierzyńskich, pracowników zwolnionych do pełnienia czynności społecznych w tym również członków Rad Zakładowych.

**A. TABELA PŁAC**dla pracowników fizycznych przemysłu wełnianego  
(zawody włókiennicze) obowiązująca od dnia 1 grudnia 1958 r.

Kat. płac	Stawka podst. na godz. w zł.
1	2,60
2	2,70
3	2,80
4	3,00
5	3,20
6	3,40
7	3,60
8	3,80
9	4,00
10	4,30
11	4,60
12	5,00
13	5,50
14	6,00
15	7,00
16	8,00

**B. TABELA PŁAC**dla pracowników fizycznych przemysłu włókienniczego  
(rzemieślnicy i zawody wspólne)  
obowiązująca od dnia 1 grudnia 1958 r.

Kat. płac	Stawka na godz. w zł.
I	2,60
II	2,70
III	2,90
IV	3,20
V	3,50
VI	3,90
VII	4,50
VIII	5,20
IX	6,00
X	7,00
XI	8,00

C. TABELA PŁAC

do wyliczenia cen jednostkowych przy pracy akordowej  
na maszynach, obowiązująca od dnia 1 grudnia 1958 r.

Kat. płacy	Stawka podst. na godz. w zł	Zachęta akord. 15 %	Stawka akordowa do wyliczenia ceny jednostk.
1	2,60	0,39	2,99
2	2,70	0,41	3,11
3	2,80	0,42	3,22
4	3,00	0,45	3,45
5	3,20	0,48	3,68
6	3,40	0,51	3,91
7	3,60	0,54	4,14
8	3,80	0,57	4,37
9	4,00	0,60	4,60
10	4,30	0,65	4,95
11	4,60	0,69	5,29
12	5,00	0,75	5,75
13	5,50	0,83	6,33
14	6,00	0,90	6,90
15	7,00	1,05	8,05
16	8,00	1,20	9,20

**INFORMATOR ZASZEREGOWANIA**  
**Przędzalnia zgrzebna**

L. p.	Wyszczególnienie	Kat. płac	Stawka podstawowa za godz. pracy	Symbol systemu płac	Wysokość premii %
1	2	3	4	5	6
<b>Sortownia szmat</b>					
1.	Trzepacz szmat i odpodków	5	3,20	Dp	75
2.	Sortowacz (sortowaczka)	5	3,20	A	
3.	Brygadzysta sortowni przy zatrudnieniu od 10 — 20 osób	12	5,00	Dp	30
4.	Brygadzysta sortowni przy zatrudnieniu powyżej 20 osób	13	5,50	Dp	30
5.	Wagowy sortowni (120% średn. godz. zarobku akord. sortowaczek)	8	3,80	A	
<b>Uwaga:</b> w sortowniach liczących do 10 sortowaczek nadzór nad sortownią sprawuje manipulant.					
<b>Szarparnia</b>					
6.	Rozwłókniacz (robotnik przy szarpaczu)	5	3,20	A	
7.	Rozwłókniacz (st. robotnik szarparni) brygadzysta otrzymuje 120% śred. godz. zarobku akord. rozwłókniacza	9	4,00	AZ	

1	2	3	4	5	6
8.	Rozwłókniacz nici (drosseciarz)	6	3,40	A	
9.	Drosseciarz pracujący na dniówkę	7	3,60	D	70
10.	Rozwłókniacz nici (pomoc przy drosecie) — 94% średn. godzin. zarobku akord. rozwłókniacza nici	5	3,20	AZ	
11.	Czyściszczak maszyn (drosety) — 100% średn. godzinowego zarobku akord. rozwłókniacza nici	6	3,40	AZ	
12.	Przecinacz (rob. przy sieczkarce) — 100% średn. godzin. zarobku akord. rozwłókniacza przy szarpaczu	4	3,00	AZ	
13.	Natuszczacz (rob. przy szpikowaniu szmat) — 94% śr. godzin. zarobku akord. rozwłókniacza przy szarpaczu	4	3,00	AZ	
14.	Prasowacz — pakowacz (rob. przy pakowaniu bel) — 94% średn. godz. zarobku akord. rozwłókniacza przy szarpaczu	4	3,00	AZ	
<b>Wilkownia</b>					
15.	Mieszacz (wilkarz)	5	3,20	A	
16.	Mieszacz (st. wilkarz) — 110% średn. godzinowego zarobku akordowego mieszacza	7	3,60	AZ	
17.	Natuszczacz (sporządzający emulsję) — 94% średniego godzinowego zarobku akordowego mieszacza	4	3,00	AZ	
<b>Zgrzeblarnia</b>					
18.	Zgrzeblacz (kontoniarka) na zgrzeblarce niedoprzednej otrzymuje: a) do 1500 mm — 85% śr. godz. zarobku akord. śrub.	7	3,60	AP	



- b) 1500—2100 mm — 87% śr. godz. zarobku akord. śrub.  
 c) pow. 2100 mm — 92% śr. godz. zarobku akord. śrub.

**Uwaga:** Przy obsłudze całego zespołu bez zgrzeblacza, zgrzeblacz na zgrzeblarce niedoprzędnej otrzymuje zarobek akordowy powiększony o 30%.

19. Zgrzeblacz na zgrzeblarce z przenośnią i bez przenośni przy akordzie współzależnym otrzymuje:

- a) do 1500 mm — 75% śr. godz. zarobku akord. śrub.  
 b) 1500—2100 mm — 77% śr. godz. zarobku akord. śrub.  
 c) pow. 2100 mm — 82% śr. godz. zarobku akord. śrub.

Zgrzeblacz — pomoc przy obsłudze 4-ch aparatów zasilających Jesephya, szerokość powyżej 2000 mm, otrzymuje 70% średn. godz. zarobku akord. zgrzeblacza na zgrzeblarce niedoprzędnej

Zgrzeblacz przy obsłudze 2 zespołów otrzymuje zarobek akordowy powiększony o 30%.

W przypadku nie zsynchronizowania zespołów zgrzeblanych z samoprząśnicami zarobki dla robotników zgrzeblarni należy wyliczyć ze średniego zarobku akordowego śrubowników danej sali, zmiany lub oddziału.

Zgrzeblacz przy ręcznym zasilaniu I i II zgrzeblarki otrzymuje zarobek akordowy powiększony o 5%.

20. Czyściciel (starszy) od 4 — 6 zespołów/zm. otrzymuje 105% średn. godz. zarobku akord. śrubownika. Powyżej 6 zesp./zm. otrzymuje 115% średn. godz. zarobku akord. śrubownika

6 3,40 Ap

6 3,40 Ap

10 4,80 Dp

1	2	3	4	5	6
21.	Czyściciel otrzymuje: a) do 2100 mm — 90% średn. godz. zarob. akord. śrub. b) pow. 2100 mm — 95% średn. godz. zarob. akord. śrub.				
22.	Młodszy czyściciel pow. 2100 mm otrzymuje 85% średn. godz. zarobku akordowego śrubownika Wg załącz. nr 3 do prot. nr 2 z dnia 31. XII. 1958 r.	6	3.40	Ap	
23.	Młodszy czyściciel — 80% średn. godz. zarobku akord. śrubownika	6	3,40	Dp	
Zgrzeblacz, czyściciel, starsi czyściciele otrzymują wynagrodzenia, wraz wynagrodzeniem za jakość przędzy.					
Normy obsługi na jednego czyściciela — 1 zespół.					
Za każde dalsze 0,1 zespołu ponad ustaloną normę obsługi zarobek akordowy czyściciela wzrasta o 3%.					
Czyściciel za obsługę 1,5 zespołu otrzymuje zarobek akordowy powiększony o 15%.					
Z uwagi na jakość przędzy obsługi powyżej 1,5 zespołu nie przewiduje się.					
<b>Uwaga:</b> Podane procentowe zarobki dla w/w zawodów obowiązują przy dostarczaniu niedoprzędu do samoprząśnic robotnikiem pracującym w 3-ch na jednej samoprząśnicy.					
W przypadku dostarczenia przez zgrzeblarnie pracującym w 2-ch na jednej samoprząśnicy, podane procento-					

we zarobki, zgrzeblaczy, zwojarzy, komoniarzek, zgrzeblarek, st. czyściarzy, czyściarzy należy obniżyć o 7%. Dla Mazowieckich ZPW i ZPW „Wiosna Ludów” wskaźnik ten obniża się o 3%. Dla Myszkowskich ZPW wskaźnik ten obniża się o 3% do Nm 8, powyżej Nm 8 — obniżki nie stosuje się. (Uzupełnione wg załącznika nr 3 do protokołu nr 2 z dnia 31 grudnia 1958 r.).

### Przędzalnie

Przędzacz (śrubownik)

8 3,80 AP

Przędzacz (przykręcacz) otrzymuje 87% średn. godzin. zarobku akordowego śrubownika

6 3,40 AP

### TABELA NORM OBSŁUGI I JAKOŚCI DLA PRZĘDZARZY

	2 robotn. na 1 maszynę przy przedzarkach do 320 wrzec.	2 robotn. na 1 maszynę przy p zę- dzarkach pow. 320 wrzec.	3 robotn. na 1 maszynę przy przedzarkach pow. 320 wrzec.	II, III jakość	I jakość
1	2	3	4	5	6
do 5,5	225	280	350	70	115
5,6 — 8	235	290	365	80	119
8,1 — 10	245	305	380	80	123
10,1 — 12	255	315	395	85	128
12,1 — 17	265	325	420	90	135

Za braki robotnik wynagrodzenia nie otrzymuje. Cenę jednostkową należy wyliczać z podanych norm obsługi wrzecion.

1	2	3	4	5	6
	W przypadku przedzenia niskich Nm przędzy co drugie wrzeczono normy obsługi wrzeczon przyjęte do wyliczenia ceny jednostkowej należy obniżyć o 50%, współczynnik wydajności ustala się indywidualnie wg chrometrażu.				
24.	Przebiecarka cewek	4	3,00	Dp	60
25.	Szyjący worki	4	3,00	Dp	60
26.	Zwojarz (donoszący niedoprzęd) — 75% średn. godzin. zarobku akordowego śrubownika	4	3,00	AZ	
27.	Układaczka przędzy — akord	5	3,20	Ap	20
28.	Wagowy	8	3,80	Dp	70
29.	*) Przędzacz (st. prządka) na przędz. obręczkowej	8	3,80	Ap	
30.	*) Przędzacz (prządka) na przędzarce obręczkowej otrzymuje 87% średn. godz. zarob. akord. st. prządki	6	3,40	Ap	
31	Brakarz międzyoperacyjny	13	5,50	Dp	40
32.	Brakarz klasyfikacyjny	14	6,00	Dp	40
33.	Brygadzysta — podmistrz	13-15	5,50-7,00	Dp	50
34.	Robotnik przy klejeniu waty	8	3,80	A	
35.	Pomoc przy klejeniu — 92% śr. godz. zar. ak. klejarza	6	3,40	AZ	
36.	Próbiarka — laborantka wysokokwalifikowana	VII	4,50	Dp	30
	*) Poprawione zgodnie z prot. nr 7 z dnia 12 lipca 1960 r.				
	<b>Szarpania</b>				
37.	Szarpacz (robotnik):				
	— przy obsłudze do 5 bębnow	5	3,20	A	
	— przy obsłudze do 6 bębnow	6	3,40	A	
	— przy obsłudze do 7 bębnow	7	3,60	A	
	— przy obsłudze do 8 bębnow	8	3,80	A	

38.	Szarpacz (st. robotnik):			
	— przy obsłudze 5 bębnow	6	3,40	A
	— przy obsłudze 6 bębnow	7	3,60	A
	— przy obsłudze 7 bębnow	8	3,80	A
	— przy obsłudze 8 bębnow	9	4,00	A
39.	Wilof	6	3,40	A
40.	Kontania	5	3,20	A

Robotnicy przedzalni: przedzarze (śrubownicy) oraz współpracujący z nimi: przykręcacze, kornomiarki, zgrzeblaczki, czyścicarze starsi i czyścicarze otrzymują za wykonanie miesięcznej normy pracy premię progresywną w następującej wysokości:

- 1) za 104 do 114,9% — 10% premii liczonej od zarob. akord.
  - 2) za 115% i powyżej — 15% premii liczonej od zarob. akord.
- Układaczka przedzy oprócz akordu otrzymuje 20% premii od stawki zasadniczej, za właściwe układanie przedzy.

**Uwaga:** W Płn. Łódzkich ZPW, ZPW im. Wiosna Ludów, Ozorkowskich ZPW, utrzymuje się akord współzależny dla wilkarzy.

Poniżej podajemy procentowe wskaźniki akordu współzależnego dla wilkarzy:

Wilkarz otrzymuje 85% średn. godzin. zarobku akordowego śrubownika bez premii progresywnej.

Starszy wilkarz otrzymuje 90% średniego godzin. zarobku akordowego śrubownika bez premii progresywnej.

Robotnik przyjęty do przyuczania zawodu otrzymuje wynagrodzenie dniówkowe wg kat. I ze stawką podstawową 2,60 zł/godz. bez premii.

## TKALNIA I ODDZIAŁY PRZYGOTOWAWCZE

1	2	3	4	5	6
1.	Wydawacz przędzy	9	4,00	Dp	50
2.	Pomoc wydawacza	5	3,20	Dp	40
3.	Nakładacz przędzy	5	3,20	Dp	40
4.	Parowacz	9	4,00	Dp	50
5.	Dowożący wątek	6	3,40	Dp	50
6.	Skręcarka	6	3,40	A	
7.	Przewijaczka	5	3,20	A	
8.	Przewijaczka na kołowrotku	4	3,00	Dp	40
9.	Przewijaczka przy przewijaniu przędzy resztkowej i efektów	5	3,20	Dp	40
10.	Snowacz na snowadle automatycznym z przewijaniem, zakładaniem i zdejmowaniem wałków	12	5,00	A	
11.	Snowacz na snowadle stożkowym z przewijaniem, zakładaniem i zdejmowaniem wałków	11	4,60	A	
12.	Przewijacz osnów z nastawianiem wałków i tarcz z odwijaniem i zdejmowaniem — 75% zarobku snowacza	4	3,00	A	
13.	Natykacz — 60% zarobku akordowego snowacza	3	2,80	AZ	
14.	Przewlekacz	14	6,00	Dp	50
15.	Podawacz nici przy przewlekaniu	10	4,30	Dp	30

16.	Naprawiacz płoch	10	4,30	Dp	50
17.	Przykręcacz osnów	9	4,00	Dp	x/
18.	Klejarz osnów	14	6,00	Dp	50
19.	Pomoc klejarza osnów	9	4,00	Dp	40
20.	Zakładacz osnów na tkalni	13	5,50	Dp	30
21.	Czyszcziarz krosien (smarownik)	8	3,60	Dp	40
22.	Cerowaczka	7	3,60	A	
23.	Pęczkarka	6	3,40	A	
24.	Frędzlarka	5	3,20	A	
25.	Wyszywaczka numerów	4	3,00	A	
26.	Wyszywaczka numerów	7	3,60	Dp	60
27.	Bardziarz	10	4,30	Dp	40
28.	Tkacz na 1 krośnie kont. pow. 1,2 kros. obsługi	7	3,60	A	
29.	Tkacz na krośnie kontowym	10	4,30	A	
30.	Tkacz na 2 krosnach angielskich pow. 2,3 obsługi	7	3,60	A	
31.	Tkacz na krośnie angielskim	8	4,00	A	
32.	Tkacz ręczny	13	5,50	A	
33.	Tkacz wzorów	14	6,00	Dp	50
34.	Tkacz kuponów	13	5,50	Dp	50
35.	Instruktor na tkalni	12	5,00	Dp	50

1	2	3	4	5	6
36.	Podmistrz oddziału przygotowawczego	13-14	5,50-6,00	Dp	50
37.	Podmistrz na tkalni	13-15	5,50-7,00	Dp	60
38.	Brakarz klasyfikacyjny	14	6,00	Dp	40
39.	Brakarz operacyjny	13	5,50	Dp	40
40.	Brakarz oddziału przygotowawczego	12	5,00	Dp	50
41.	Brakarz tkanin po cerowaniu	13	5,50	Dp	50
42.	Pcmoc brakarza	5	3,20	Dp	50
43.	Wagowy	8	3,80	Dp	70
44.	Przygotowywacz nicielnic	7	3,60	Dp	40
45.	Przebieieraczka cewek	4	3,00	Dp	60

**Uwaga:** Za 1000 przykręconych nici przykręcacz osnów otrzymuje premię w wysokości 6,00 zł.

\*) Wysokość premii przykręcacza osnów poprawiona zgodnie z protokołem nr 4 z dnia 30 kwietnia 1959 r.

Tkacze zatrudnieni na krosnach mechanicznych za wykonanie miesięcznej normy pracy otrzymują premię progresywną w następującej wysokości:

— za 100% do 104,9% — 10% premii liczonej od zar. akord.  
— za 105% i powyżej — 15% premii liczonej od zar. akord.

Premia dla klejarza osnów składa się z dwóch części: 25% premii regulaminowej za jakość i 25% premii uznaniowej.



## CENTRALNE LABORATORIUM PRZEM. WEŁNIANEGO

1.	Tkacz na automatach	14	6,00	Dp	70 <sup>*)</sup>
2.	Tkacz wzorcowy	14	6,00	Dp	70 <sup>*)</sup>
3.	Tkacz na krótkich seriach	14	6,00	Dp	70 <sup>*)</sup>
4.	Snowacz	12	5,00	Dp	60
5.	Natykacz	4	3,00	Dp	50
6.	Przewlekacz	12	6,00	Dp	60
7.	Skręcaczka wzorcowa	11	4,60	Dp	50
8.	Przewijaczka	9	4,00	Dp	50
9.	Kolekcjonerka	9	4,00	Dp	40
10.	Kolekcjonerka	9	4,00	Dp	60
11.	Przykrawacz kolekcji	11	4,60	Dp	50
12.	Cercwaczka wzorcowa	12	5,00	Dp	50
13.	Przędka	12	5,00	Dp	50
14.	Barwiarz	13	5,50	Dp	60
15.	Barwiarz krótkich serii	13	5,50	Dp	50
16.	Poćmistrz na produkcji wzorcowej	14	6,00	Dp	60
17.	Przykręcacz, otrzymuje premię w wysokości 6,00 zł za 1.000 przykręconych nici				<sup>*)</sup>

Robotnik przyjęty do przyuczenia zawodu otrzymuje wynagrodzenie dniówkowe wg kat. I ze stawką podstawową 2,60 zł/godz. bez premii.

<sup>\*)</sup> Pozycje 1, 2, 3 i 17 poprawione wg protokołu nr 4 z dnia 30 kwietnia 1959. i protokołu nr 7 z dnia 12 lipca 1960 r.

## WATOLINA I WATA KRAWIECKA

1	2	3	4	5	6
	<b>Watolina</b>				
1.	Nawijacz osnów	4	3,00	A	
2.	Snowacz	11	4,60	A	
3.	Iglarz	11	4,60	A	
4.	Przewlekacz osnów (naciągacz)	12	5,00	A	
5.	Dziewiarz	13	5,50	A	
6.	Cerowaczka	5	3,20	A	
7.	Skręcaczka	6	3,40	A	
8.	Przewijarka	5	3,20	A	
9.	Drapacz	8	3,60	A	
10.	Drapacz — pomoc	4	3,00	A	
11.	Składacz watoliny	9	4,00	A	
	<b>Zgrzeblarnia waty krawieckiej</b>				
1.	Mieszacz (wałkarz)	6	3,20	A	
2.	Mieszacz starszy — 110% zarobku akord. mieszacza	7	3,60	Az	
3.	Zgrzeblacz	6	3,40	A	
4.	Czyściarz — 105% zarobku akord. zgrzeblarza	8	3,60	Az	
5.	Czyściarz starszy — 120% zarobku akord. zgrzeblarza	10	4,30	Az	
6.	Pakarz waty	4	3,00	A	

## WYKOŃCZALNIA I FARBIARNIA

<b>Wykończalnia mokra</b>					
1.	Wyszywacz znaków i numerów	4	3,00	A	70
2.	Zaparzacz	6	3,40	A	
3.	Zaparzacz (pomoc)	5	3,20	A	
4.	Zapieracz plam	7	3,60	Dp	
5.	Zszywacz sztuk	5	3,20	A	
6.	Folusznik	8	3,80	A	
7.	Folusznik (starszy) — 120% średniego godzin. zarobku akordowego folusznika	10	4,30	Az	
8.	Pracz (pranie na pralnicy zwojowej)	8	3,80	A	
9.	Pracz (pranie na pralnicy szerokościowej)	8	3,80	A	
10.	Pracz (starszy) — 120% średn. godz. zar. akord. pracza	10	4,30	Az	
11.	Dekatyzator na dekaturzę mokrej	8	3,80	A	
12.	Dekatyzator (st. rob.) — 114% średn. godzin. zarobku akordowego dekatyzatora	10	4,30	Az	
13.	Wirówkarz	8	3,80	A	
14.	Suszarz	7	3,60	A	
15.	Suszarz (st. robotnik) — 112% średn. godzin. zarobku akordowego suszarza	9	4,00	Az	
16.	Drapacz	7	3,60	A	

1	2	3	4	5	6
17.	Drapacz (str rob.) — 120% średn. godz. zarobku akordowego drapacza	10	4,20	Az	
18.	Gotowacz środków piorących — 95% średn. godzinowego zarobku akordowego pracy	8	3,80	Az	
19.	Brygadzysta — podmistrz	14-15	6,00-7,00	Dp	50
<b>Wykończalnia sucha</b>					
20.	Pęczkarz (pęczkarka)	4	3,00	A	
21.	Parowacz	8	3,80	A	
22.	Parowacz (pomoc)	6	3,40	A	
23.	Szczotkarz (robotnik obsług. szczotkarkę)	6	3,40	A	
24.	Postrzygacz na maszynie o pełnym stole	7	3,60	A	
25.	Postrzygacz na maszynie o pustym stole	6	3,40	A	
26.	Postrzygacz na maszynie poprzecznej	8	3,80	A	
27.	Postrzygacz (pomoc) — 94% średn. godz. zarobku akordowego postrzygacza)	5	3,20	Az	
28.	Postrzygacz (starszy) — 130% średn. godzin. zarobku akordowego postrzygacza	12	5,00	A	
29.	Prasowacz na prasie nieckowej	7	3,60	A	
30.	Prasowacz na prasie hydraulicznej	9	4,00	A	
31.	Prasowacz (pomoc)	6	3,40	A	

32.	Prasowacz (starszy) — 120% średn. godz. zarobku akordowego prasowacza	12	5,00	A	
33.	Dekatyzator na dekatyz. kotłowej	9	4,00	A	
34.	Dekatyzator — pomoc	6	3,40	A	
35.	Dekatyzator na dekaturze finish lub ang.	8	3,80	A	
36.	Dekatyzator — pomoc	6	3,40	A	
37.	Tuszer (tuszerka)	6	3,40	A	
38.	Nawilżacz (rob. na nawilżarce)	7	3,60	A	
39.	Nawilżacz (pomoc rob. na nawilżarce)	5	3,20	A	
40.	Mierzacz (mierzenie i ważenie tkanin)	8	3,80	A	
41.	Przeciągacz sztuk	5	3,20	Dp	60
42.	Składacz (rob. obsług. składarke)	6	3,40	A	
43.	Nawijacz (rob. zwijający ręcznie towar)	8	3,80	A	
44.	Plombowacz (rob. przy plomb. i etykietowaniu sztuk)	7	3,60	Dp	70
45.	Paczkarz	5	3,20	A	
46.	Robotnik stemp. i prasujący ręcznie, odbij.	4	3,00	A	
47.	Krajacz koców i chustek	5	3,20	A	
48.	Obszywacz	4	3,00	A	
49.	Wypalacz (rob. przy karboniz. sztuk)	7	3,60	A	
50.	Wypalacz (st. rob. przy karboniz. sztuk)	9	4,00	A	
51.	Składacz (rob. przy tafłow.) — 90% zarobku akord. zaw. z którym współpracuje	5	3,20	Az	

1	2	3	4	5	6
52.	Cerowacz sztuk gotowych (artystyczna)	9	4,00	Dp	70
53.	Magazynowy towarów gotowych	8	3,80	Dp	70
54.	Brakarz międzyoperacyjny	13	5,50	Dp	50
55.	Brakarz tkanin gotowych	14	6,00	Dp	50
56.	Brygadzysta — podmistrz	14-15	600-700	Dp	50
57.	Klejarz rolek na draparce — 100% średn. godzin. zarobku akordowego drapacza*) •	7	3,60	Az	

Przy obsłudze 1 1/2 folusza przez folusznika stawka zasadnicza zwiększa się o 15%.

Przy obsłudze 1 1/2 pralnicy przez pracza stawka zasadnicza zwiększa się o 25%.

Przy obsłudze 2 wirówek przez 3 wirówkarzy, stawka zasadnicza wirówkarza zwiększa się o 25%.

Z uwagi na jakość tkanin obsługi większej ilości maszyn nie przewiduje się.

\*) Pozycję 57 wprowadzono w oparciu o protokół nr 6 z dnia 6 czerwca 1960 r.

#### Farbiarnia zgrzebna

1.	Prasowacz bel	4	3,00	A	
2.	Rozluźniacz	5	3,20	A	

3.	Natfuszczacz	8	3,80	A	
4.	Barwiarz (barwienie sur. luźnego na kadziach otwartych)	9	4,00	A	
5.	Barwiarz (barwienie na Obermayerach)	9	4,00	A	
6.	Barwiarz (barwienie na Bayerach)	9	4,00	A	
7.	Barwiarz (barwienie na Esserach)	9	4,00	A	
8.	Barwiarz (barwienie przędzy w krzyżówkach)	9	4,00	A	
9.	Barwiarz (barwienie tkanin)	9	4,00	A	
10.	Płuczkanz (płukanie tkanin po barwieniu)	7	3,60	A	
11.	Suszarz (suszenie na suszar. szufl. zwykłych)	7	3,60	A	
12.	Barwiarz — pomoc	7	3,60	A	
13.	Suszarz (suszenie na suszarkach autom.)	7	3,60	A	
14.	Suszarz (na suszarkach rusztowych)	7	3,60	A	
15.	Suszarz (st. rob. na suszarce)	8	3,80	A	
16.	Pracz (pranie szmat na prałnicy bęb. lub eliptycznej)	8	3,80	A	
17.	Wirówkarz	8	3,80	A	
18.	Wydawacz barwników	13	5,50	Dp	50
19.	Brygadzysta — podmistrz	14-15	6,00-7,00	Dp	50
<b>Apretura niemnąca</b>					
1.	Kucharz apretur	14	6,00	A	
2.	Suszarz	13	5,50	A	
3.	Suszarz (st. rob. na suszarce)	14	6,00	A	

1	2	3	4	5	6
4.	Napawacz (rob. na napawarce)	13	5,50	A	
5.	Napawacz (st. rob. na napawarce)	14	6,00	A	
6.	Dogrzewacz (rob. na dogrzewaczu)	13	5,50	A	
7.	Dogrzewacz (st. rob. na dogrzewaczu)	14	6,00	A	
8.	Pluczkarz	9	4,00	A	
<b>Apretura uszlachetniająca moło-odporna</b>					
1.	Napawacz (st. rob. na napawarce)	13	5,50	Dp	50
2.	Napawacz (rob. na napawarce)	12	5,00	Dp	50
<b>Karbonizacja wełny luźnej nie typowa</b>					
1.	Napawacz (napawanie, załadowanie i wyładow. wełny)	9	4,00	A	
2.	Wirówkarz (wirowanie wełny po napawaniu)	9	4,00	A	
3.	Wypalacz (suszenie wełny i wypalanie karbonizowanych szmat)	9	4,00	A	
4.	Wypalacz (obsługa pieca karbonizacyjnego)	9	4,00	A	
5.	Wypalacz — pomoc	8	3,80	A	
6.	Trzepacz	7	3,60	A	
<b>Drukarnia</b>					
1.	Rytownik	17	8,00	Dp	70
2.	Rytownik — pomoc do pół roku pracy	6	3,40	Dp	50



3.	Rytownik — pomoc do 1 roku pracy	8	3,80	Dp	50
4.	Rytownik — pomoc do 2 lat pracy	9	4,00	Dp	50
5.	Rytownik — pomoc powyżej 2 lat pracy	12	5,00	Dp	50
6.	Kolorysta	17	8,00	Dp	70
7.	Kolorysta — pomoc do pół roku pracy	6	3,40	Dp	50
8.	Kolorysta — pomoc do 1 roku pracy	8	3,80	Dp	50
9.	Kolorysta — pomoc do 2 lat pracy	9	4,00	Dp	50
10.	Kolorysta — pomoc powyżej 2 lat pracy	12	5,00	Dp	50
11.	Drukarz ręczny	13	5,50	A	
12.	Drukarz maszynowy	12	5,00	A	
13.	Drukarz — pomoc drukarza masz. do pół roku pracy	6	3,40	A	
14.	Drukarz — pomoc drukarza masz. do 1 roku pracy	8	3,80	A	
15.	Drukarz — pomoc drukarza masz. pow. 1 roku pracy	9	4,00	A	
16.	Drukarz filmowy	12	5,00	A	
17.	Drukarz filmowy — pomoc do pół roku pracy	6	3,40	A	
18.	Drukarz filmowy — pomoc do 1 roku pracy	8	3,80	A	
19.	Drukarz filmowy — pomoc powyżej 1 roku pracy	9	4,00	A	
20.	Napinacz chustek	6	3,40	A	
21.	Suszarz (rob. na suszarce ramowej)	7	3,60	A	
22.	Suszarz (sl. rob. na suszarce ramowej)	9	4,00	A	

1	2	3	4	5	6
23.	Prasowacz na prasie hydraulicznej	9	4,00	A	
24.	Składacz chustek do prasy	5	3,20	A	
25.	Przyszywacz etykiet	5	3,20	A	
26.	Pracz	8	3,80	A	
27.	Pracz (st. rob. na pralnicy)	10	4,30	A	
28.	Bielarz	8	3,80	A	
29.	Barwiarz	9	4,00	A	
30.	Pakarz	5	3,20	A	
31.	Parowacz	8	3,50	A	
32.	Parowacz — starszy	9	4,00	A	
33.	Prasowacz	7	3,60	A	
34.	Prasowacz — pomoc	6	3,40	A	
35.	Prasowacz — prasowanie żelazkiem	6	3,40	A	
36.	Szwaczka (obszywanie chustek i szali)	7	3,60	A	
37.	Szwaczka — pomoc	5	3,20	A	
38.	Wyciągacz nitki	5	3,20	A	
39.	Krajacz	5	3,20	A	
40.	Formiarz (rob. przy filcowaniu)	12	5,00	Dp	50
41.	Cerowaczka	7	3,60	Dp	40

42.	Etykieciarz (wypisywanie etykiet)	4	3,00	Dp	40
43.	Robotnik przy sztyftowaniu ram	9	4,00	A	
44.	Robotnik przy czyszczeniu towaru	4	3,00	Dp	40
45.	Brygadzysta — podmistrz	14-15	5,00-7,00	Dp	50

Robotnik przyjęty do wyuczenia zawodu otrzymuje wynagrodzenie dniówkowe wg kategorii I ze stawką podstawową 2,60 zł na godzinę.

**REGULAMIN WYNAGRADZANIA TKACZY  
zatrudnionych w przemyśle wełnianym w uzależnieniu  
od jakości produkcji**

**§ 1.**

Dla stworzenia bodźca do podnoszenia kwalifikacji zawodowej i spotęgowania walki o jakość produkcji, wprowadza się niniejszym regulaminem zróżnicowane ceny za jednostkę produkcyjną (tysiąc wątków lub mtr.), w zależności od gatunku wyprodukowanej tkaniny w stanie surowym.

**§ 2.**

Podstawą do oceny jakości są błędy widoczne w tkaninie surowej.

**§ 3.**

Błędy w tkaninie surowej dzieli się na dwa rodzaje:

- 1) błędy zasadnicze,
- 2) błędy niezasadnicze.

Ad. 1. Błędami zasadniczymi są błędy, które mają bezpośredni wpływ na końcową klasyfikację tkanin gotowych,

Ad. 2. Błędami niezasadniczymi są błędy mające wpływ na pracochłonność cerowaczek.

**§ 4.**

Rodzaje błędów zasadniczych i niezasadniczych określają załączone tabele w instrukcji.

**§ 5.**

Sztuki surowe pod względem jakości dzieli się na 4 gatunki, tzn.: pierwszy, drugi, trzeci i braki.

O zaklasyfikowaniu tkaniny do poszczególnych gatunków decyduje określona ilość i rodzaj błędów zasadniczych i niezasadniczych.

**§ 6.**

Z uwagi na pracochłonność oraz stopień trudności produkcji poszczególnych rodzajów tkanin dokonuje się podziału asortymentowego na 4 grupy, tj: A, B, C, D, przy czym każda z nich obejmuje wymienione rodzaje tkanin.

### Grupa A:

- koce i pledy, tkaniny obuwkowe i podszewkowe, chustki, ścierki, szale, sukno mundunkowe i płaszczone, lodony palmastony oraz wszelkie inne artykuły zgrzebne folowane i drapane, które na skutek charakteru wykończenia pokrywają całkowicie splot tkaniny.

### Grupa B:

- materiały ubraniowe, kostiumowe, sukienkowe, materiały ubraniowe i kostiumowe z efektami lub kratą, sukienki wzorzyste oraz płaszczone (double) damskie i męskie, sukienki gładkie i tkaniny flagowe z przędzy czesankowej, tkaniny czesankowo-zgrzebne gładkie.

### Grupa C:

- materiały ubraniowe i kostiumowe, czesankowe, gładkie, wzorzyste z przędzy pojedynczej i podwójnej lub z efektami, płaszczone, czesankowe gładkie, tkaniny czesankowo-zgrzebne z efektami, zgrzebne tkaniny sukienkowe gładkie i wzorzyste z przędzy pojedynczej o skręcie lewym oraz lewym i prawym.

### Grupa D:

- materiały płaszczone, czesankowe, gabardyny oraz materiały ubraniowe w splotie podwójnym przy użyciu przędzy o skręcie lewym i prawym, płaszczone czesankowe o splotie podwójnym z kratą po lewej względnie po prawej stronie i „adria”.

**Uwaga:** Zaliczenie asortymentu do poszczególnych grup dokonuje Dział Produkcji CZ. Szczegółowy wykaz asortymentów zaliczonych do poszczególnych grup winien być podpisany przez Dyrektora lub Naczelnego Inżyniera C.Z.

## § 7.

Dla poszczególnych grup tkanin ustala się następującą dopuszczalną ilość błędów w sztuce w każdym z gatunków:

### Grupa A i B:

- gat. I do 8 błędów, w tym 3 błędy zasadn.
- gat. II od 9 do 14 błędów, w tym 6 błędów zasadniczych
- gat. III od 15 do 32 błędów, w tym 14 błędów zasadniczych
- braki powyżej 32 błędów, w tym powyżej 14 błędów zasadn.

## Grupa C i D:

gat. I do 10 błędów, w tym 4 błędy zasadnicze  
gat. II od 11 do 16 błędów, w tym 6 błędów zasadniczych  
gat. III od 17 do 34 błędów, w tym 16 błędów zasadniczych  
braki powyżej 34 błędów, w tym powyżej 16 błędów zasadn.

Za wyprodukowaną tkaninę surową zaklasyfikowaną do braków, tkacz nie otrzymuje wynagrodzenie za swoją pracę.

W wyjątkowych jednak przypadkach, gdy osnowa lub wątek pochodzi z przędzy niższego gatunku (II, III lub brakii), w której występują masowo różne błędy jakościowe i z powyższych przyczyn produkcja tkacza zaliczona została do gatunku II, III lub braków, kierownictwo zakładu może zezwolić w drodze wyjątku, po stwierdzeniu komisyjnym, na wynagrodzenie tkacza w wysokości 100% ceny jednostkowej przy produkcji tkanin w grupie A i B oraz 110% ceny jednostkowej w grupie tkanin C i D.

Podstawą do zaliczenia tkaczom wyżej omawianej produkcji jest sporządzony protokół przez komisję, która stwierdziła w trakcie tkania słuszność zgłoszonych pretensji przez tkacza.

## § 8.

Wyliczenie zgodnie z obowiązującymi przepisami ceny jednostkowej dla tkacza, za poszczególne artykuły, podlega następującym podwyższeniom lub obniżeniom w zależności od gatunku do jakiego zostanie zakwalifikowana indywidualna produkcja tkacza w sztuce.

### Grupa A

gat. I — 120% obowiązującej ceny jednostkowej  
gat. II — 90% obowiązującej ceny jednostkowej  
gat. III — 70% obowiązującej ceny jednostkowej  
za braki — nie otrzymuje tkacz wynagrodzenia

### Grupa B

gat. I — 125% obowiązującej ceny jednostkowej  
gat. II — 90% obowiązującej ceny jednostkowej  
gat. III — 70% obowiązującej ceny jednostkowej  
za braki — nie otrzymuje tkacz wynagrodzenia

### Grupa C

gat. I — 130% obowiązującej ceny jednostkowej  
gat. II — 90% obowiązującej ceny jednostkowej  
gat. III — 70% obowiązującej ceny jednostkowej  
za braki — nie otrzymuje tkacz wynagrodzenia

## Grupa D

- gat. I — 140% obowiązującej ceny jednostkowej
- gat. II — 90% obowiązującej ceny jednostkowej
- gat. III — 70% obowiązującej ceny jednostkowej
- za braki — nie otrzymuje tkacz wynagrodzenia

### § 9.

Ustala się indywidualną odpowiedzialność tkaczy za produkowaną tkaninę, tzn. że przy pracy na zmianę zapłała za jednostkę uzależniona jest od indywidualnie osiągniętej jakości produkcji każdego tkacza, a nie od ostatecznej klasyfikacji całej sztuki.

Wszystkie odcinki zmianowe każdego tkacza w danej sztuce (za wyjątkiem braków) należy zsumować i klasyfikować je łącznie, w oparciu o załączone tabele klasyfikacji odcinków tkanin surowych.

Wyjątkowo przy brakach zezwala się na odstępianie od powyższej zasady i zaklasyfikowanie oddzielnie jednozmianowego odcinka produkcji tkaniny surowej w danej sztuce.

Tkacze obowiązani są do wychwytywania i usuwania błędów powstałych w poprzednich fazach produkcji, jak również do zgłaszania tych błędów majstrowi lub brakarzowi.

### § 10.

Jeżeli tkacz dopuści się przekroczenia tolerancji w gęstości wątków, powoduje to automatyczne przeklasyfikowanie sztuki do gatunku III lub braku.

### § 11.

Pasy wzdłuż osnowy powstałe wskutek pokrzywienia treści w grzebieniu, dyskwalifikują tkaninę do gatunku III i obciążają tkacza.

### § 12.

Plamy oliwne i błędy na tkaninie surowej, powstałe podczas naprawy krosna, spowodowane przez mistrza, nie obciążają tkacza o ile potwierdzone są przez mistrza i kierownika tkalni. Jeżeli powyższe błędy występują na początku lub końcu sztuki i wpłynęłyby na obniżenie gatunku, wówczas sztukę należy skrócić w granicach dozwolonej tolerancji.

### § 13.

W przypadku zaklasyfikowania indywidualnej produkcji tkacza do gatunku III lub braków, należy do skontrolowania tka-

nin wezwać zainteresowanego tkacza i mistrza, kierownika  
tkalni DKT oraz przedstawiciela Rady Zakładowej.

§ 14.

Dział Kontroli Technicznej zobowiązany jest do ścisłego ewi-  
dencjonowania błędów, prawidłowej klasyfikacji i każdora-  
zowego powiadomienia tkacza o wynikach skontrolowanej  
produkcji indywidualnej.

§ 15.

Regulamin niniejszy obowiązuje od dnia 1 grudnia 1958 r.



## REGULAMIN PREMIOWANIA robotników w oddziałach przygotowawczych tkalni

### § 1.

Dla stworzenia bodźców do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i spotęgowania walki o dobrą jakość produkcji tkanin przez zabezpieczenie dostaw dobrych jakościowo osnów, wprowadza się niniejszy regulamin premiowania oddziałów przygotowawczych tkalni za dobrą jakość produkcji.

### § 2.

Regulaminem niniejszym objęci są snowacze, natykaczki, klejarze osnów i pomocnicy klejarzy osnów, zatrudnieni w zakładach pracy nadzorowanych przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego.

### § 3.

Podstawą do oceny jakości osnów jest ilość reklamacji wniesiona przez tkaczy do mistrza, który z kolei winien powiadomić kierownika tkalni odnośnie przerabianych przez nich osnów.

### § 4.

Zgłoszone przez tkaczy reklamacje winny być rozpatrywane przez kierownika tkalni przy udziale brakarza tkalni, braka-nza wykończalni i mistrza snowalni, bezpośrednio przy kroś-nie w trakcie tkania. Błędy niewidoczne w tkaninie surowej, a zauważone po wykończeniu sztuki powstałe na skutek złej jakości osnowy — obciążają snowacza.

### § 5.

Za każdą osnowę nie reklamowaną co do jakości snowacza otrzymują dodatkowo 25% premii wyliczonej od zarobku akordowego za daną osnowę.

### § 6.

Za każdą zgłoszoną reklamację w osnowie stosuje się snowaczowi, w zależności od rodzajów błędów, potrącenia z zarobku za daną osnowę w następującej wysokości:

## Tabela błędów i wysokości potrąceń dla snowacza

Lp.	Rodzaj błędów	% potrąceń
1.	Pomieszanie przędzy w osnowie	20
2.	Grube nici w osnowie do 50 m	5
3.	Grube nici w osnowie powyżej 50 m	10
4.	Snucie niezgodne ze zleceniem raportu snucia, długości snucia	20
5.	Nierówne ułożenie taśmy	10
6.	Pomieszanie nici w brzegu	10
7.	Niewłaściwe wiązanie pęków	10
8.	Nierówna długość taśm	10
9.	Niewłaściwe przewinięcie osnowy	20
10.	Nierówne naprężenie osnowy	10
11.	Nieodpowiednie nastawienie tarcz oporowych	10
12.	Niewywiązywanie nici	15

Maksymalna suma potrąceń za wadliwą osnowę nie może przekroczyć 20% zarobku akordowego za daną osnowę.

W przypadku, gdy osnowa podlega klejeniu, klasyfikacji dokonuje się na klejarce.

### § 7.

Za każdą osnowę niereklamowaną co do jakości — klejarz osnów i pomoc klejarza osnów otrzymują 25% premii.

### § 8.

Za każdą zgłoszoną reklamację w osnowie stosuje się klejarzowi osnów i pomocnikowi klejarza osnów, w zależności od rodzaju błędów, potrącenia z zarobku za daną osnowę w następującej wysokości:

## Tabela błędów i wysokość potrąceń dla klejarza osnów

Lp.	Rodzaj błędów	% potrąceń
1.	Podarcie osnowy	20
2.	Niewłaściwe sporządzanie kleju	20
3.	Niewłaściwe nawinięcie osnowy (twarda, miękka)	15

Lp.	Rodzaj błędów	% potrąceń
4.	Niewłaściwe ustawienie tarcz oporowych na wálku osnowowym	10
5.	Niedosuszenie lub przesuszenie osnowy	15
6.	Pokrzyżowanie nici w osnowie	15
7.	Niewłaściwe rozpoczęcie nawijania osnowy	10

Maksymalna suma potrąceń za wadliwą osnowę nie może przekroczyć 20% zarobku akordowego za daną osnowę.

#### § 9.

Pracownicy wymienieni w § 2 niniejszego regulaminu obowiązani są do wychwytywania i usuwania błędów powstałych w poprzednich fazach produkcji jak również do zgłoszenia tych błędów mistrzowi snowalni. Błędy powstałe w poprzednich fazach produkcji, a nie zlikwidowane przy snuciu wzgl. przy klejeniu, obciążają zarówno snowacza wzgl. klejarza, jak również natykaczki wzgl. pomoc klejarzy.

#### § 10.

Regulamin niniejszy obowiązuje od dnia 1 grudnia 1958 r. i znajduje po raz pierwszy zastosowanie przy wyliczaniu zarobku za wyniki miesiąca grudnia 1958 r.

Załącz. nr 6 do protokołu nr 1

### REGULAMIN WYNAGRADZANIA robotników w zależności od jakości produkcji w wykończalniach, farbiarniach i drukarniach przedsiębiorstw nadzorowanych przez CZP Welnianego

#### § 1.

Celem poprawienia jakości tkanin gotowych drogą większego niż dotychczas zainteresowania robotników zatrudnionych przy wykończeniu tkanin, wprowadza się niniejszym regulaminem premiowanie robotników oddziałów wykończalni, farbiarni i drukarni za osiągnięcia i przekroczenie planowej ilości metrów tkaniny gotowej w I gatunku.

## § 2.

Premiowaniem, w myśl zasad niniejszego regulaminu, objęci są robotnicy zatrudnieni przy wykończeniu tkanin, a mianowicie:

- **na wykończalni:** st. folusznik, folusznik, st. pracz, pracz, robotnik przy karbonizacji sztuk, st. suszarz, suszarz, st. postrzygacz, postrzygacz, st. drapacz, drapacz, st. prasowacz, prasowacz, dekatyzator, pomoc dekatyzatora, parowacz, szczotkarz, robotnik na składarko-mierzarce, st. wirówkarz, wirówkarz.)
- **na apreturze niemnącej i moloodpornej:** napawacz, suszarz, dogrzewacz, płuczkarz (kucharz apretur),
- **na farbiarni szluc:** st. barwiarz, barwiarz, płuczkarz, st. wirówkarz, wirówkarz,
- **na drukarni:** drukarz (ręczny, maszynowy), filmowy, pomoc drukarza, parowacz, pracz, farbiarz, kolorysta, pomoc kolorysty, rytownik, pomoc rytownika, obszywaczka chusteczek, pomagaczka, brygadzysta, napinaczka, suszaczka, prasowaczka, formiarz i składacz chustek do prasy.

\*) Uzupełnione wg załącznika nr 3 do protokołu nr 2 z dnia 31 grudnia 1958 r

## § 3.

Robotnicy, o których mowa w § 2, otrzymują za wykonanie planowanego proc. I gatunku premię w wysokości 10% zarobku akordowego. Za każdy dalszy 0,1% bezwzględnego przekroczenia planowanej ilości metrów tkanin w I gatunku, podwyższa się premię o 0,1% zarobku akordowego. Robotnicy dniówkowi premiowani od zarobku podstawowego.

Robotnicy apretury niemnącej i robotnicy drukarni: drukarz ręczny, drukarz maszynowy, drukarz filmowy, pomoc drukarza, parowacz, pracz, farbiarz, kolorysta, pomoc kolorysty, rytownik, pomoc rytownika, formiarz i brygadzysta za 0,1% przekroczenia planu I gatunku tkanin gotowych otrzymują 0,3% premii.

## § 4.

Podstawą do określenia jakości wyprodukowanych tkanin jest obowiązująca dla danego wydziału (oddziału) instrukcja klasyfikacyjna.

## § 5.

Robotnicy Wydziału Wykończalni oraz farbiarni sztuk otrzymują premię za osiągnięcie i przekroczenie planowanego % I gatunku tkaniny gotowej. Robotnicy oddziału apretury nie-mnającej i drukarni otrzymają premię za osiągnięcia i przekroczenia planowanej dla tych oddziałów jakości produkcji w I gatunku.

## § 6.

W wypadkach stwierdzenia złej pracy poszczególnych robotników względnie całego zespołu robotników, w wyniku czego tkaniny poddane zostały dodatkowym procesem barwienia względnie wykończenia lub też wróciły do ponownego wybarwienia lub wykończenia, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest, mimo osiągnięcia planowanej ilości I gatunku przez ten oddział, potrącić częściowo lub całkowicie poszczególnym robotnikom względnie całemu oddziałowi (wydziałowi) premię przysługującą z tytułu osiągnięcia planowanej ilości produkcji w I gatunku.

Załącz. nr 8 do protokołu nr 1

## REGULAMIN PREMIOWANIA

pracowników zatrudnionych w systemie dniówki z premią

### § 1.

Premię wg postanowień niniejszego regulaminu otrzymują pracownicy fizyczni zatrudnieni w systemie dniówkowo premiovym, dla których zatwierdzone taryfikatory płac przewidują obok wynagrodzenia zasadniczego — dodatkowe wynagrodzenie w postaci premii za właściwe wykonanie swych obowiązków.

### § 2.

Maksymalną wysokość premii dla każdego zawodu określają taryfikatory poszczególnych grup pracowników.

### § 3.

Niezależnie od premii, określonej w taryfikatorach zaszerogowań, tworzy się fundusz premiowy w wysokości 5% funduszu płac podstawowych rewidentek, rewidentów i portierów-rewidentów do dyspozycji dyrektora przedsiębiorstwa na dodatkowe premiowanie szczególnie wyróżniających się rewidentek, rewidentów i portierów-rewidentów.

## § 4.

W uzasadnionych przypadkach Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo pozbawić pracownika premii częściowo lub całkowicie. O każdorazowym potrąceniu lub zmniejszeniu premii, pracownik winien być powiadomiony na piśmie z podaniem powodów.

Załącz. nr 9 do protokołu nr 1

**INFORMATOR ZASZEREGOWAŃ**  
dla pracowników fizycznych, zatrudnionych  
w zawodach wspólnych

LP	Z a w ó d	Kat. płac	Stawka pod- stawowa godz. w zł.	Symbol płac- %
1	2	3	4	5
1.	Goniec	I	2,60	D
2.	Woźny	II	2,70	DP—30
3.	St. konwojent	V	3,50	DP—10
4.	Konwojent	IV	3,20	DP—10
5.	Sprzątaczką biurową	Ryczałt	550—650	DP—20
6.	Sprzątaczką na oddziale produkcyjnym	III	2,90	DP—50
7.	Sprzątaczką ustępów i kanałów	IV	3,20	DP—50
8.	Stajenny	III	2,90	DP—40
9.	Woźnica	IV	3,20	DP—40
10.	Szatniarz	II	2,70	DP—20
11.	Łazienny	III	2,90	DP—20
12.	Naprawiacz odzieży ochronnej	III	2,90	DP—40
13.	Prac. odzieży ochronnej	IV	3,20	DP—50
14.	Gotowacz napojów	I	2,60	DP—30
15.	Magazynowy	V—VII	3,50—4,50	DP—50
16.	Robotnik magazynowy	III—V	2,90—3,50	DP—50
17.	Robotnik placowy	II—V	2,70—3,50	DP—50
18.	Robotnik transp. zewn.	IV—VII	3,20—4,50	DP—50

1	2	3	4	5
19.	Robotnik transp. wewn.	IV—VII	3,20—4,50	DP—50
20.	Brygadzista gospodarczy	V—VII	3,50—4,50	DP—50
21.	Rob. ważący, mierzący i zapis. produkcję	IV—VII	3,20—4,50	DP—50
22.	Zbijacz — naprawiacz skrzyń	III—V	2,90—3,50	DP—50
23.	Ogrodnik	IV—VI	3,20—3,90	DP—50
24.	Rewident(ka) przy 8 godzin. dniu pracy	Ryczałt	800	DP—20
25.	Rewident(ka) przy 9 godzin. dniu pracy	Ryczałt	900	DP—20
26.	Rewident(ka) przy 10 godzin. dniu pracy	Ryczałt	1000	DP—20
27.	Próbiarka laborantka nowoprzyjęta	V	3,50	DP—30
28.	Próbiarka laborantka przyuczona	V	3,50	DP—40
29.	Próbiarka laborantka wyszkołona	V	3,50	DP—50
30.	Portier — rewident	IV	3,20	DP—50
31.	Portier	III	2,90	DP—50
32.	Dozorca	III	2,90	DP—50
33.	Obsługa powielacza	III*	2,90	DP—50
34.	Kucharka	IV	3,20	DP—50
35.	Kucharka (pomoc)	II	2,70	DP—50
36.	Robotnik przy kuchni	I	2,60	DP—40

**DODATKI ZA UCIAŻLIWOŚĆ I SZKODLIWOŚĆ PRACY**

Przy pracach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia wprowadza się dodatki w zależności od grupy szkodliwości, w wysokości:

- w grupie I — 0,25 zł
  - w grupie II — 0,30 zł
  - w grupie III — 0,35 zł
- za każdą przepracowaną godzinę.

**Wykaz zawodów objętych dodatkiem**

Lp.	Z a w ó d	Grupa szkodliwości	Wysokość dodatków
1	2	3	5
<b>Przędzalnia zgrzebna</b>			
<b>Sortownia szmat</b>			
1.	Sortowacz (sortowaczka)	III	0,35
2.	Sortowacz (st. sortowaczka)	III	0,35
3.	Trzepacz	III	0,35
<b>Szarparnia</b>			
1.	Rozwłókniacz (rob. przy szarpaczu)	III	0,35
2.	Rozwłókniacz (st. rob. szarparni)	III	0,35
3.	Rozwłókniacz nici (droseciarz)	II	0,30
4.	Rozwłókniacz nici (pomoc droseciarza)	II	0,30
5.	Natłuszczacz (rob. przy szpikow. szmat)	II	0,30
6.	Prasowacz (rob. przy belowaniu)	III	0,35
7.	Pakowacz (rob. przy belowaniu)	III	0,35
<b>Wilkcwnia</b>			
1.	Mieszacz (wilkarz)	III	0,35
2.	Mieszacz (st. wilkarz)	III	0,35
3.	Natłuszczacz (rob. sporządz. emulsję)	II	0,30
<b>Zgrzeblarnia</b>			
1.	Zgrzeblarz (kontoniarka)	III	0,35
2.	Zgrzeblarz (zgrzeblaczka)	III	0,35
3.	Czyściarz	III	0,35
4.	Czyściarz — starszy	III	0,35
<b>Tkalnia</b>			
1.	Klejarcz osnów	III	0,35
2.	Klejarcz — pomoc	III	0,35
3.	Parowacz	III	0,35



1	2	3	4
---	---	---	---

### Farbiarnia zgrzebna i czesankowa

1.	Wydawacz barwników	III	0,35
2.	Banwiarz	III	0,35
3.	Barwiarz (pomoc)	III	0,35
4.	Suszarz	III	0,35
5.	Suszarz — starszy	III	0,35
6.	Wirówkarz	III	0,35
7.	Pracz	III	0,35
8.	Płuczkarz	III	0,35
9.	Rozluźniacz	III	0,35
10.	Natłuszożacz (natłuszcz. sur. po barw.)	III	0,35
11.	Rozciągacz	III	0,35
12.	Prasowacz	III	0,35
13.	Woziciel (wózkowy)	III	0,35
14.	Brygadzysta (podmistrz)	III	0,35

### Drukarnia

1.	Rytownik	III	0,35
2.	Rytownik — pomoc	III	0,35
3.	Kolorysta	III	0,35
4.	Kolorysta — pomoc	III	0,35
5.	Drukarz ręczny	III	0,35
6.	Drukarz maszynowy	III	0,35
7.	Drukarz filmowy	III	0,35
8.	Drukarz — pomoc	III	0,35
9.	Pracz	III	0,35
10.	Pracz — starszy	III	0,35
11.	Bielarz	III	0,35
12.	Parowacz	III	0,35
13.	Parowacz — starszy	III	0,35
14.	Suszarz	III	0,35
15.	Suszarz — starszy	III	0,35
16.	Prasowacz	III	0,35
17.	Prasowacz — pomoc	III	0,35
18.	Napiacz	III	0,35

1	2	3	4
19.	Farmiarz	III	0,35
20.	Robotnik przy sztyftowaniu ram	III	0,35
21.	Składacz	I	0,25
22.	Barwiarz	III	0,35
<b>Apretura niemnąca</b>			
1.	Napawacz (rob. na napawarce)	III	0,35
2.	Napawacz (st. rob. na napawarce)	III	0,35
3.	Podgrzewacz i dogrzewacz — starszy	III	0,35
4.	Suszarz	III	0,35
5.	Suszarz — starszy	III	0,35
6.	Kucharz apretur	III	0,35
7.	Płuczkarz	III	0,35
<b>Karbonizacja szmat i welny luźnej — nie typowa</b>			
1.	Napinacz	III	0,35
2.	Wirówkarz	III	0,35
3.	Wypalacz	III	0,35
4.	Wypalacz — pomoc	III	0,35
5.	Trzepacz	III	0,35
<b>Wykończalnia</b>			
1.	Pracz	III	0,35
2.	Pracz — starszy	III	0,35
3.	Folusznik	III	0,35
4.	Folusznik — starszy	III	0,35
5.	Parowacz	III	0,35
6.	Parowacz — pomoc	III	0,35
7.	Postrzygarka	III	0,35
8.	Postrzygacz — starszy	III	0,35
9.	Postrzygacz — pomoc	III	0,35
10.	Prasowacz	III	0,35
11.	Prasowacz — starszy	III	0,35
12.	Prasowacz — pomoc	III	0,35
13.	Zapazacz	III	0,35
14.	Zapazacz — pomoc	III	0,35

1	2	3	4
15.	Zapieracz plan	II	0,30
16.	Dekatyzator	III	0,35
17.	Dekatyzator — pomoc	III	0,35
18.	Wirówkarz	III	0,35
19.	Suszarz	III	0,35
20.	Suszarz — starszy	III	0,35
21.	Drapacz	II	0,30
22.	Drapacz — starszy	II	0,30
23.	Gotowacz	III	0,35
24.	Szczotkarz	III	0,35
25.	Nawijacz	II	0,30
26.	Mierzacz	III	0,35
27.	Składacz	I	0,25
28.	Wypalacz	III	0,35
29.	Wypalacz — starszy	III	0,35
30.	Brygadziśta — podmistrz	III	0,35
31.	Nawilżacz	III	0,35
32.	Nawilżacz — pomoc	III	0,35
33.	Pakarz	II	0,30
<b>Karbonizacja*)</b>			
1.	Zakwaszacz	III	0,35
2.	Wirówkarz	III	0,35
3.	Piecowy	III	0,35
4.	Suszarz	III	0,35
5.	Płuczkarz	III	0,35
6.	Belowacz	III	0,35
7.	Razluźniacz	III	0,35
8.	Trzepacz	III	0,35
9.	Brygadziśta — podmistrz	III	0,35
10.	Woziciel (dowożący i odwożący)	II	0,30

\*) Przędzalnia czesankowa syst. angielskiego i francuskiego pominięta z uwagi na wydzielenie z CZ Przemysłu Wełn. Północ.

1	2	3	4
<b>Zgrzeblarnia</b>			
1.	Zgrzeblacz (nakładacz)	III	0,35
2.	Zgrzeblarz (zwojacz)	III	0,35
3.	Zgrzeblarz (zdejmowacz)	III	0,35
4.	Oczyściarz	III	0,35
5.	Ostrzacz	III	0,35
6.	Trzepacz	III	0,35
7.	Smarownik	III	0,35
8.	Brygadziśta — podmistrz	III	0,35
<b>R ó ż n i</b>			
1.	Prasowacz (rob. przy prasie)	II	0,30
2.	Lutownik — iglarz	III	0,35
3.	Sortowacz odpadków	II	0,30
4.	Belowacz odpadków	III	0,35
5.	Natłuszczacz	II	0,30
6.	Parowacz przedży	III	0,35
7.	Rymarz — wałkarz	II	0,30
<b>Wspólne zawody</b>			
1.	Czyściarz kotłów i pomoc	III	0,35
2.	Galwanizator i pomoc	III	0,35
3.	Hartownik i pomoc	III	0,35
4.	Kotlarz i pomoc	III	0,35
5.	Kowal i pomoc	II	0,30
6.	Lakiernik natryskowy i pomoc	III	0,35
7.	Laborant i chemik pomoc	II	0,30
8.	Ładowacz akumulatorów	II	0,30
9.	Odlewnik	III	0,35
10.	Palacz i pomoc przy ręcznym narzucaniu węgla	III	0,35
11.	Piętelarz i pomoc	III	0,35
12.	Pracznka ręczna	I	0,25
13.	Robotnik przy czyszczeniu ustępów	II	0,30
14.	Robotnik przy czyszczeniu kanałów	II	0,30
15.	Szlakarz i pomoc przy ręcznym usuwaniu szlaki	III	0,35

1	2	3	4
16.	Szlifierz metali i pomoc	III	0,35
17.	Spawacz i pomoc	III	0,35
18.	Węglarz przy ręcznym rozładunku i załadunku węgla	II	0,30
19.	Węglarz przy ręcznej obsł. rusztu	III	0,35
20.	Palacze przy ręcznej obsł. rusztu	III	0,30
21.	Blacharz	I	0,25

1	2	3	4
<b>Zgrzeblarnia</b>			
1.	Zgrzeblacz (nakładacz)	III	0,35
2.	Zgrzeblarz (zwojacz)	III	0,35
3.	Zgrzeblarz (zdejmowacz)	III	0,35
4.	Czyściaz	III	0,35
5.	Ostrzacz	III	0,35
6.	Trzepacz	III	0,35
7.	Smarownik	III	0,35
8.	Brygadzysta — podmistrz	III	0,35
<b>Różni</b>			
1.	Prasowacz (rob. przy prasie)	II	0,30
2.	Lutownik — iglarz	III	0,35
3.	Sontowacz odpadków	II	0,30
4.	Belowacz odpadków	III	0,35
5.	Natuszczacz	II	0,30
6.	Parowacz przędzy	III	0,35
7.	Rymarz — wałkarz	II	0,30
<b>Wspólne zawody</b>			
1.	Czyściaz kotłów i pomoc	III	0,35
2.	Galwanizator i pomoc	III	0,35
3.	Hartownik i pomoc	III	0,35
4.	Kotlarz i pomoc	III	0,35
5.	Kowal i pomoc	II	0,30
6.	Lakiernik natryskowy i pomoc	III	0,35
7.	Laborant i chemik pomoc	II	0,30
8.	Ładowacz akumulatorów	II	0,30
9.	Odlewnik	III	0,35
10.	Pałacz i pomoc przy ręcznym narzucaniu węgla	III	0,35
11.	Popielarz i pomoc	III	0,35
12.	Pracznia ręczna	I	0,25
13.	Robotnik przy czyszczeniu ustępów	II	0,30
14.	Robotnik przy czyszczeniu kanałów	II	0,30
15.	Szlakarz i pomoc przy ręcznym usuwaniu szlaki	III	0,35

1	2	3	4
16.	Szlifierz metali i pomoc	III	0,35
17.	Spawacz i pomoc	III	0,35
18.	Węglarz przy ręcznym rozładunku i załadunku węgla	II	0,30
19.	Węglarz przy ręcznej obsł. rusztu	III	0,35
20.	Palacze przy ręcznej obsł. rusztu	III	0,30
21.	Blacharz	I	0,25

## PROTOKOŁ Nr 4

spisany w dniu 30 kwietnia 1959 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony w sprawie zmian premii dla tkaczy zatrudnionych w Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego — Północ i przykręcaczy osnów zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić zmiany w zasadach wynagradzania pracowników fizycznych, zawartych w Protokole nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r.

### § 2.

- 1) Dla tkaczy pracujących na krosnach automatycznych i tkaczy pracujących na krótkich seriach podwyższa się premię do wysokości 70%.
- 2) Dla przykręcaczy osnów podwyższa się premię do wysokości 6,00 zł za każdy 1000 przykręconych nici.

### § 3.

Wprowadzone zmiany niniejszym protokołem obowiązują od dnia 1 kwietnia 1959 roku.

## PROTOKOŁ Nr 6

podpisany w dniu 6 czerwca 1960 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie wprowadzenia nowych stanowisk pracy w wykończalniach oraz zasad ich wynagradzania.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić uzupełnienia do Protokółu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników fizycznych.

### § 2.

1 klejarz rolek na draparce (100% średn. godz. zarobku akordowego drapacza) kat. 7 — płaca podstawowa 3,60zł, symbol systemu płac AZ.



## PROTOKÓŁ Nr 4

spisany w dniu 30 kwietnia 1959 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie zmian premii dla tkaczy zatrudnionych w Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego — Północ i przykręcający osnów zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić zmiany w zasadach wynagradzania pracowników fizycznych, zawartych w Protokole nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r.

### § 2.

- 1) Dla tkaczy pracujących na krosnach automatycznych i tkaczy pracujących na krótkich seriach podwyższa się premię do wysokości 70%.
- 2) Dla przykręcający osnów podwyższa się premię do wysokości 6,00 zł za każdy 1000 przykręconych nici.

### § 3.

Wprowadzone zmiany niniejszym protokółem obowiązują od dnia 1 kwietnia 1959 roku.

## PROTOKÓŁ Nr 6

podpisany w dniu 6 czerwca 1960 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie wprowadzenia nowych stanowisk pracy w wykończalniach oraz zasad ich wynagradzania.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić uzupełnienia do Protokółu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników fizycznych.

### § 2.

1 klejarz rolek na draparce (100% średn. godz. zarobku akordowego drapacza) kat. 7 — płaca podstawowa 3,60zł, symbol systemu płac AZ.

### § 3.

Nowe stanowiska pracy oraz zasady ich wynagradzania obowiązują od 1 czerwca 1960 r.

## PROTOKÓŁ Nr 7

podpisany w dniu 12 lipca 1960 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie zmian premii dla tkaczy zatrudnionych w Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego — Północ i przedarzy pracujących na przedzarkach obrączkowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić zmiany w zasadach wynagradzania pracowników fizycznych, zawartych w Protokole nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r.

### § 2.

Dla tkaczy pracujących na krótkich seriach ustala się 14 kat. płac ze stawką podstawową 6,00 zł za godz. pracy oraz podwyższa się premię do wysokości 70% dla tkaczy wzorcowych.

### § 3.

Dla przedzarza (st. prządka) na przedzarce obrączkowej i dla przedzarza — (prządka na przedzarce obrączkowej) wprowadza się premiowo-progresywny system płac i ustala się premię progresywną w wysokości ustalonej dla robotników przedzalni wózkowej.

### § 4.

Wprowadzone zmiany niniejszym protokołem obowiązują od dnia 1 lipca 1960 r.

## PROTOKÓŁ Nr 8

podpisany w dniu 10 sierpnia 1961 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony,

a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego Północ z drugiej strony, w sprawie wprowadzenia stawek płac dla robotników wykończalni na nowowprowadzone maszyny, dla robotników i mistrzów oczyszczania sierści wielbłądziej i zmian w regulaminie premiowania mistrzów oddziałów pomocniczych wykończalni, farbiarni sztuk i surowca luźnego.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić dla nowych zawodów wykończalni i oczyszczalni sierści wielbłądziej stawki płac, kategorie zaszerzegowania i zasady wynagradzania oraz zmiany podstaw w zaszerzegowaniu mistrzów: wykończalni, farbiarni sztuk, surowca luźnego i oddziałów pomocniczych, zawarte w protokole Nr 3 z dnia 2 marca 1959 r.

### § 2.

Dla wykończalni wprowadza się następujące stanowiska, kategorie płac i zasady wynagradzania:

1. Opalacz — kat. płac 7, płaca podst. zł 3,60 symbol syst. płac A
2. Opalacz — (st. rob.) kat. płac 9, płaca podst. zł 4,00 symbol syst. płac A  
(112 proc. śred. godz. zarob. akord. opalacza)
3. Stabilizator — kat. płac 7, płaca podst. zł 3,60 symbol syst. płac A
4. Stabilizator — (st. rob.) kat. płac 9, płaca podst. zł 4,00 symbol syst. płac A  
(115 proc. śred. godz. zarob. akord. stabilizatora)

Dla oczyszczalni sierści wielbłądziej wprowadza się następujące stanowiska, kategorie płac i zasady wynagradzania:

1. Zgrzeblaczka (oczyszczanka) kat. płac 7, płaca podst. zł 3,60 symbol syst. płac DP
2. Czyściciel kat. płac 7, płaca podst. zł 3,60 symbol syst. płac DP (105 proc. śred. godz. zarob. zgrzeblaczki z wyłączeniem dodatku za pracę uciążliwą i szkodliwą dla zdrowia i dopłat za godziny nadliczbowe)
3. Czyściciel (starszy) kat. płac 10, płaca podst. zł 4,30 symbol syst. płac DP (115 proc. śred. godz. zarob. zgrzeblaczki z wyłączeniem dodatku za pracę uciążliwą i szkodliwą dla zdrowia i dopłat za godziny nadliczbowe)  
Zgrzeblaczka za obsługę dwóch zgrzeblarek lub jednej zgrzeblarki bez aparatu zasilającego otrzymuje do płacy

podstawowej dodatek w wysokości 50 proc.

Ustala się dla zgrzeblaczki (oczyszczarki) premię do wysokości 60 proc. płacy podstawowej wraz z dodatkiem za dodatkową obsługę, wypłacanej w oparciu o opracowany przez przedsiębiorstwo regulamin premiowania i normę obsługi dla czyścianza w wysokości 2-ch zgrzeblarek.

Dla zawodów wykończalni wyszczególnionych w § 2 ustala się premię za jakość produkcji w wysokości ustalonej regulaminem wynagradzania robotników, w zależności od jakości produkcji w wykończalniach, farbiarniach i drukarniach (załącznik Nr 6 do Protokołu Nr 1).

Dla zawodów wyszczególnionych w § 2 przysługuje dodatek za szkodliwość dla zdrowia w wysokości grupy III (0,35 zł) za każdą przepracowaną godzinę.

#### § 4.

Mistrzowie wykończalni, farbiarni sztuk, surowca luźnego i oddziałów pomocniczych (głównego mechanika i głównego energetyka) otrzymują zaszeregowania wg następujących grup i wysokości:

grupa III	—	1.500 zł
grupa IV	—	1.600 zł
grupa V	—	1.700 zł
grupa VI	—	1.800 zł
grupa VII	—	1.900 zł

#### § 5.

Dla mistrza oczyszczalni sierści ustala się płacę podstawową przy obsłudze do 6 zgrzeblarek — 1.700 zł  
przy obsł. pow. 6 zgrzeblarek — 1.800 zł

#### § 6.

Dodatkowo do płacy podstawowej, wynikającej z ilości obsługiwanych maszyn, mistrz oczyszczalni sierści otrzymuje premię do wysokości 40% w oparciu o opracowany przez zakład regulamin premiowania.

#### § 7.

Tracą moc obowiązującą przepisy dotyczące zaszeregowania mistrzów oddziałów pomocniczych, wykończalni, farbiarni sztuk i surowca luźnego, zawarte w protokole nr 3 z dnia 2 marca 1959 r.

#### § 8.

Wprowadzone zaszeregowania i zasady wynagradzania oraz zmiany w regulaminie premiowania mistrzów zawarte w protokole nr 3 z dnia 2 marca 1959 r. obowiązują od dnia 1 czerwca 1961 r.

§ 9.

Zmiany ustalonych zasad wynagradzania zawarte w niniejszym protokole mogą być dokonane za zgodą obu umawiających się stron, zgodnie z art. 96 Zbiorowego Układu Pracy.

**PROTOKÓŁ Nr 9**

spisany w dniu 31 stycznia 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, ustalający nowe zasady wynagradzania czyściarzy i st. czyściarzy zatrudnionych na oddziale produkcji watoliny systemem „Maliwat”.

§ 1.

W uzupełnieniu do Protokółu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 wprowadza się zmianę w zasadach wynagradzania czyściarzy i st. czyściarzy zatrudnionych przy produkcji watoliny systemem „Maliwat”.

§ 2.

Dla czyściarzy i st. czyściarzy, o których mowa w § 1 niniejszego protokółu, ustala się następujące zasady wynagradzania:

1. Rozszerza się dotychczasowy „Informator zaszeregowania przedsiębiorstwa zgrzebnej”, stanowiący załącznik nr 3 do protokółu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. przez zwiększenie go o zawody czyściarza i st. czyściarza przy produkcji watoliny systemem „Maliwat”, jak poniżej:

L. p.	Nazwa zawodu	Kat. płac	Stawka podstawowa w zł na 1 r. godz.	Symbol systemu płac	Wysokość przecięt.
24.	Czyściarz — przy produkcji watoliny systemem „Maliwat”	7	3,60	AP	—
25.	St. czyściarz — przy produkcji watoliny systemem „Maliwat”	10	4,30	AP	—

2. Wysokość wynagrodzenia za 1 roboczo-godzinę, przeznaczoną w akordzie, przy produkcji watoliny w systemie „Maliwat”, wynosi dla:

- czyściarza — 84%
- st. czyściarza — 97%

średniego faktycznego wynagrodzenia za 1 roboczo-godzinę akordową dziewiarzy pracujących na dziewiar-kach „Maliwat”.

§ 3.

Jako normę obsługi ustala się 1 maszynę dla 1 czyściarza. Za każdą następną maszynę obsługiwaną ponad tę normę przysługuje czyściarzowi dodatek w wysokości 30% średniego wynagrodzenia akordowego obliczonego wg zasad zawartych w § 2 niniejszego protokołu. Dodatek ten przysługuje tylko za czas faktycznie przepracowany w większej obsłudze.

§ 4.

Czyściarzom i st. czyściarzom, za każdą godzinę przepracowaną przy produkcji watoliny w systemie „Maliwat”, przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia wg III grupy:

§ 5.

Zasady wynagradzania ustalone niniejszym protokołem obowiązują z dniem 1 stycznia 1962 r.

§ 6.

Wprowadzenie zasad wynagradzania wynikających z niniejszego protokołu może być dokonane z zachowaniem postanowień zawartych w art. 30 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 26 listopada 1957 r.

## PROTOKÓŁ Nr 11

spisany w dniu 18 lipca 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego i Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ, ustalający stawki i zasady wynagradzania robotników zatrudnionych przy nakładaniu lamelek na krosnach zaopatrzonych w czujniki osnowowe.

### § 1.

W wyniku zainstalowania na krosnach czujników osnowowych (lamelek) wprowadza się dla nowopowstałych zawodów następujące stawki i zasady wynagradzania.

Lp.	Nazwa zawodu	Kat. plac	Stawka podstaw. na 1 g.	System plac	% premii
1.	Nakładacz lamelek	14	6,00	DP	40
2.	Pomoc nakładacza lamelek	10	4,30	DP	30

### § 2.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1962 r.

## PROTOKÓŁ Nr 12

spisany w dniu 18 lipca 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego i Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ, ustalający stawki i zasady wynagradzania dla specyfikatorów zatrudnionych w bazie eksportowej Przemysłu Wełnianego — Północ.

### § 1.

W wyniku stworzenia Bazy Eksportowej Przemysłu Wełnianego — Północ, wprowadza się stanowisko specyfikatora dla nowopowstałego zawodu z następującą stawką zasadniczą i zasadą wynagradzania:

Lp.	Nazwa zawodu	Kat. plac	Stawka podstaw. na 1 g.	System plac	% premii
1.	Specyfikator	VII	4,50	Dp	70

### § 2.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1962 r.

## PROTOKÓŁ Nr 13

spisany w dniu 18 lipca 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego i Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ, ustalający stawki i zasady wynagradzania dla zakładaczy osnów na tkalni.

### § 1.

W uzupełnieniu do Protokołu nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. wprowadza się zmianę w zasadach premiowania zakładaczy osnów:

L. p.	Nazwa zawodu	kat. płac	Stawka podstaw. na 1 g	system płac	% premii
1.	Zakładacz osnów	13	5,50	Dp	50

### § 2.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1962 r.

## PROTOKÓŁ Nr 14

podpisany w dniu 28 listopada 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie wprowadzenia stawek płac i zasad wynagradzania, dla robotników drukarni zatrudnionych przy obsłudze drukarki mechanicznej marki „Zimmer”.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić na podstawie artykułu 96 UZP, dla robotników, zatrudnionych przy obsłudze drukarki mechanicznej marki „Zimmer”, kategorie zaszeregowania stawki płac i zasady wynagradzania:

1. st. drukarz — kat. płac 16 stawka podst. 8 zł syst. płac A
2. drukarz — kat. płac 15 stawka podst. 7 zł syst. płac A



§ 2.

Robotnicy, o których mowa w § 1 otrzymują za wykonanie planowego proc. I gatunku tkanin gotowych drukowanych premię w wysokości 30 proc. zarobku akordowego. Za każdy dalszy 0,1 proc. bezwzględnego przekroczenia planowanej jakości tkanin premia ulega podwyższeniu o 0,1 proc.

§ 3.

Kategorie zaszeregowania, stawki płac i zasady wynagradzania obowiązują z dniem 3 listopada 1962 r.

§ 4.

Wprowadzenie zasad wynagradzania niniejszym protokołem może być dokonane z zachowaniem postanowień zawartych w art. 30 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 26 listopada 1957 r.

### UZUPEŁNIENIE Nr 1 DO PROTOKÓŁU Nr 14

z dnia 28 listopada 1962 r. w sprawie wynagradzania robotników drukarni zatrudnionych przy obsłudze drukarki mechanicznej marki „Zimmer”.

§ 1.

Obie układające strony postanawiają wprowadzić uzupełnienie do protokołu nr 14.

§ 2.

Paragraf 1 protokołu nr 14 uzupełnia się dalszymi stanowiskami:

Ep.	Czynność zawod.	kat. płac	st. podst.	sys. płac	prem.
3.	St. szabloniarz	15	7,00	Dp	60
4.	Szabloniarz	12—14	5,00—6,00	Dp	60
5.	Naprawiacz szabl.	12—14	5,00—6,00	Dp	50
6.	Retuszer	11	4,60	Dp	60
7.	Nawijacz tkanin	11	4,60	Dp	50
8.	Robotnik regulujący dopływ barwnika	10	4,30	Az	—
	— otrzymuje 60% zarobku akord. drukarza z poz. 2-ej.				

### § 3.

Zasadami premiowania za jakość zawartymi w § 2 protokołu nr 14 obejmuje się stanowiska wyszczególnione w pkt. 3, 4, 5, 6, 7, 8, z tym, że premię za jakość produkcji otrzymują oni od zarobku podstawowego.

### § 4.

Starszy drukarz i drukarz zatrudniony przy produkcji wzorów i prób jest wynagradzany wg systemu dniówkowo-premiowego i otrzymuje premię do wysokości 70 proc. za wykonanie powierzonych mu zadań.

### § 5.

Starszy szabloniarz, szabloniarz i retuszer otrzymują premię określoną w § 2 uzupełnienia, uzależnioną od ilości wykonanych szablonów w oparciu o regulamin premiowania opracowany przez przedsiębiorstwo przy współudziale Rady Zakładowej, zatwierdzony przez Zjednoczenie Przemysłu Włókiennego-Północ w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

### § 6.

Wszyscy pracownicy wyszczególnieni w § 2 uzupełnienia do protokołu nr 14 otrzymują dodatek za szkodliwość pracy w wysokości 0,35 zł za każdą przepracowaną godzinę.

### § 7.

Zasady wynagradzania zawarte w niniejszym uzupełnieniu obowiązują od dnia 1 sierpnia 1963 r.

## PROTOKÓŁ Nr 15

spisany w dniu 7 lutego 1963 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Włókiennego-Północ z drugiej strony, w sprawie wprowadzenia taryfikatora płac dla pracowników przedalni Centralnego Laboratorium Przemysłu Włókiennego w Łodzi, zatrudnionych przy pracach związanych z opracowaniem prób wynikających z tematów postępu technicznego i z wzorcowania.

§ 1.

Układające się strony w oparciu o art. 96 Zbiorowego Układu Pracy ustalają dla niżej wymienionych robotników w przedsiębiorstwie następujące kategorie płac:

Lp.	Czynność zawodowa	Kat. płac	St. podst.
1.	Sortowacz szmat	8	3,80
2.	St. wilkarz	12	5,00
3.	Wilkarz	11	4,60
4.	St. czyściciel	15	7,00
5.	Czyściciel	14	6,00
6.	Zgrzeblacz (kontoniarz)	13	5,50
7.	Zgrzeblacz	12	5,00
8.	Przędzacz (śrubownik)	14	6,00
9.	Przędzacz (przykręcaacz)	13	5,50
10.	Przędzacz na przędz. obrączkowej	13	5,50
11.	Układacz przędzy	10	4,30
12.	Podmistrz	15	7,00
13.	Laborant — próbiarz	VII	4,50
14.	Brygadzysta oddz. pomocniczego	13	5,50

oraz wprowadzają premię od zarobku podstawowego wypłacaną po spełnieniu następujących warunków:

- 50 proc. za wykonanie planowanych zadań ilościowych w 105 proc. z tym, że za wykonanie planu ilościowego w 100 proc. przysługuje 20 proc. premii i za każdy dalszy 0,1 proc. wykonania planu ilościowego powyżej 100 proc. premia ilościowa wzrasta o 0,6 proc.
- 30 proc. za osiągnięcie jakości określonej z wyjątkiem laboranta próbiarza i brygadzysty oddziału pomocniczego. Dla laboranta próbiarza i brygadzysty oddziału pomocniczego maksymalna wysokość premii nie może przekroczyć 50 proc.

§ 2.

Wprowadzone niniejszym protokołem zasady wynagradzania obowiązują od dnia 1 stycznia 1963 r.

§ 3.

W związku z wprowadzeniem niniejszym protokołem zasad wynagradzania przepisy § 8 i 9 ogólnej zasady płac dla robotników zatrudnionych w oddziałach produkcyjnych w przed-

siębiorstwach przemysłu wełnianego-Północ, zawarte w załączniku nr 1 do protokołu nr 1 z dnia 26 listopada 1957 r. do Układu Zbiorowego Pracy — nie mają zastosowania dla pracowników objętych niniejszym protokołem.

### PROTOKÓŁ Nr 16

spisany w dniu 7 lutego 1963 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego-Północ z drugiej strony, w sprawie dodatku za szkodliwość pracy:

#### § 1.

Układające się strony w oparciu o art. 96 Zbiorowego Układu Pracy ustalają dla specyfikatora sztuk bazy eksportowej, dodatek za szkodliwość pracy według grupy II szkodliwości w wysokości 0,30 zł za każdą przepracowaną godzinę.

#### § 2.

Wprowadzony niniejszym protokołem dodatek obowiązuje od dnia 1 września 1962 r.

### PROTOKÓŁ Nr 18

spisany w dniu 12 czerwca 1963 r. pomiędzy Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego-Północ i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Działając na podstawie upoważnienia zawanego w Protokole nr 51 z dnia 2 maja 1963 r., Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego-Północ z jednej strony, a Zarząd Główny Związku Zawodowego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

#### § 1.

Postanowienia niniejszego protokołu dotyczą zasad premiowania pracowników fizycznych (kontroli technicznej, pełniących funkcję brakarzy, zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego Północ

#### § 2.

Pracownikom o których mowa w § 1 utrzymuje się dotychczasową rozpiętość płac podstawowych.

### § 3.

Dla pracowników o których mowa w § 1 ustala się górną granicę premii w wysokości:

Brakarz międzyoperacyjny przedzalni	60%
Brakarz klasyfikujący przedzę	60%
Brakarz oddziału przygotowawczego tkalni	70%
Brakarz operacyjny tkalni	60%
Brakarz klasyfikujący sztuki surowe	60%
Brakarz sztuk po cerowaniu	70%
Brakarz międzyoperacyjny wykończalni	70%
Brakarz tkanin gotowych	70%
Brakarz Centr. Laboratorium	70%

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach Dyrektor Zjednoczenia na wniosek Dyrektora Przedsiębiorstwa może podwyższyć górne wymiary premii wyszczególnione w ust. 1 dla brakarzy niektórych wydziałów o 10% płacy podstawowej.

### § 4.

1. Brakarzy wynagradza się w systemie dnówki z premią, zgodnie z kwalifikacjami jakie są wymagane na stanowiskach, przez nich zajmowanych. Kwalifikacje te określają załączniki nr 2 i 3 do niniejszego protokołu.
2. Jeżeli kwalifikacje brakarzy odpowiadają kwalifikacjom robotników, których pracę kontrolują, a całkowite ich wynagrodzenie przy maksymalnej premii jest niższe od średniego wynagrodzenia robotników tego podstawowego zawodu, którego dotyczy praca danego brakarza, to wówczas brakarze ci mogą być zaszeregowani przez Dyrektora Przedsiębiorstwa o jedną kategorię płacową wyżej niż przewiduje taryfikator.  
Średnie wynagrodzenie robotnika zawodu podstawowego, o którym mowa wyżej oblicza się w skali całego przedsiębiorstwa.

### § 5.

Zasady wypłacania brakarzom premii oraz wysokość potrąceń za stwierdzone uchybienia w ich pracy z tytułu indywidualnej odpowiedzialności za dokonaną klasyfikację określa regulamin premiowania brakarzy, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

### § 6.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 maja 1963 r.

### REGULAMIN PREMIOWANIA BRAKARZY

1. Premia w pełnym wymiarze, określona w § 3 Protokołu nr 18 z dnia 12 czerwca 1963 r. przysługuje brakarzowi tylko w tym przypadku, jeśli w danym okresie obrachunkowym nie miał żadnej uznanej reklamacji, względnie żadnych uchybień o których mowa w tabeli potrąceń za błędy.
2. Za niżej wyszczególnione uchybienia i uznane reklamacje z premii określonej w punkcie 1 ustala się dla brakarzy następujące potrącenia:

Brakarz	Potrącenia za	% potrąc. z premii
międzyoperac. przędzalni	przeoczenia błędu:	
	— wilkownia w wyniku niewłaściwego natłuszczania, niewłaściwej ilości pasaży itp.	5
	— nierównomierności numeracji niedoprzędu wskutek niewłaściwego przebiegu procesu technologicznego	10
	Niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o wadliwym przebiegu procesu technologicznego	10
	Wymienione potrącenia odnoszą się do poszczególnych partii	
klasyfikujący przędzę	zaklasyfikowanie obciążu niezgodnie z normą	
	o jedną jakość za 1 obciąż	2
	o dwie jakości lub więcej	5
	Pomieszanie partii przędzy za każdy wypadek	10
międzyoperac. oddz. przygot. tkalni	przeoczenie błędu przewijania lub skręcania — za każdy obciąż	5
	potmieszanie partii przędzy	15
	niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o wadliwym przebiegu procesu technologicznego	10
międzyoperac. tkalni	przeoczenie błędu:	
	— w bardziej	2

Brakarz	Potrącenia za	% potrąc. z premii
	— wadliwie działając. rozpinaczy	7
	— uszkodzonego grzebienia	7
	— nieprawidłowej gęstości wątku	7
	— innych błędów zaniżających jakość tkaniny, jak: brakujące nici osnowy zbitcia i niedobicia, wyrzuty czujnika, błędy maszy- nowe, niewłaściwe wiązadła itd., za każdy błąd	2
	Niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o spostrzeczonych błę- dach	10
	Wymienione potrącenia odnoszą się do poszczególnych sztuk	
klasyfikujący sztuki surowe	Zaklasyfikowanie sztuki niezgod- nie z instrukcją	
	o jedną jakość	2
	o dwie jakości lub więcej	4
	Niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o istniejących błędach	10
sztuki po cero- waniu	przepuszczanie sztuki z błędami niewycerowanymi lub źle wyce- rowanymi	7
międzyoperac. wykończalni	przepuszczenie sztuki z jawnymi błędami możliwymi do usunięcia	10
	niedokonanie natychmiastowego zgłoszenia o istniejących błędach	10
tkanin gotowych	Uznane reklamacje z winy brakarza w ilości:	
	0 — 0,5% — potrącenia 3% premii	
	0,5 — 1,0% — potrącenia 8% premii	
	1,0 — 1,5% — potrącenia 15% premii	
	1,5 — 2,0% — potrącenie 35% premii	
	pow. 2,0% — potrącenie całej premii	

3. Stwierdzenie niewłaściwej pracy brakarza następuje:  
— dla brakarzy międzyoperacyjnych względnie międzywy-  
działowych na podstawie błędu zgłoszonego przez ro-  
botnika, albo mistrza następnej fazy produkcyjnej  
uznanie go przez mistrza oddziału w którym powstał  
błąd.

W wypadku sporu, decyzję podejmuje powołana w tym celu komisja w składzie: kierownik wydziału produkcyjnego i kierownik wydziału kontroli technicznej.

— dla brakarzy produkcji gotowej — po zgłoszeniu reklamacji przez odbiorcę i uznanie jej przez zakład pracy. Przy produkcji eksportowej jako reklamację odbiorcy rozumie się również odrzucenie sztuki przez POLCARGO

4. Premię potrąca się na podstawie dokumentacji, która winna zawierać rodzaje stwierdzonych błędów w pracy brakarza.
5. Brakarzom potrąca się premię w miesiącu, w którym reklamacja została uznana, niezależnie od okresu którego dotyczy.
6. Potrącenia z premii za stwierdzone uchybienia i uznane reklamacje dokonywane są przez pomniejszenie procentów wyszczególnionych w § 3 protokołu nr 18 poprzez odjęcie procentu lub sumy procentów z pkt. 2 niniejszego regulaminu.



**TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY BRAKARZY**  
w zakresie wykształcenia i stażu pracy

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	
		Wykształcenie	Staż pracy
1	Brakarz międzyoperac. przedzalni	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	7 lat praktyki w zawodzie 4 lata praktyki w zawodzie
2	Brakarz klasyfikujący przedzę	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	8 lat praktyki w zawodzie 5 lat praktyki w zawodzie
3	Brakarz międzyoperac. oddz. przygot. tkalni	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	5 lat praktyki w zawodzie 3 lata praktyki w zawodzie
4	Brakarz międzyoperac. tkalni	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	8 lat praktyki w zawodzie 5 lat praktyki w zawodzie
5	Brakarz klasyfikujący sztuki surowe	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	8 lat praktyki w zawodzie 5 lat praktyki w zawodzie
6	Brakarz sztuk po cerowaniu	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	7 lat praktyki w zawodzie 4 lata praktyki w zawodzie
7	Brakarz międzyoperac. wykończalni	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie	8 lat praktyki w zawodzie 5 lat praktyki w zawodzie
8	Brakarz tkanin got.	1) podstawowe 2) zasadn. zawodowe lub mistrzowskie 3) średnie technicz.	10 lat praktyki w zawodzie 8 lat praktyki w zawodzie 4 lata praktyki w zawodzie

## **TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY BRAKARZY** **w zakresie umiejętności zawodowych**

### **1. Brakarz międzyoperacyjny przędzalni winien znać:**

Rodzaje i właściwości surowców używanych do produkcji. Sposób warstwowania i natłuszczania mieszanek. Ilość i rodzaj natłuszczenia przypadająca na jednostkę surowca w zależności od asortymentu. Błędy występujące w runie i w niedoprzędzie. Przyczyny błędów występujących w runie i w niedoprzędzie spowodowanych nastawieniem maszyn zespołu, niewłaściwymi parametrami zgrzeblenia, niewłaściwą pracą obsługi. Sposób określania numeracji niedoprzedu.

#### **winien umieć:**

Pobierać próby niedoprzedu i określać numer. Określać potrzeby czyszczenia elementów zgrzeblących. Nastawiać wszystkie elementy pracujące zespołu zgrzeblarskiego, jak: zasilarki wagowej, aparatu szarpiącego, poszczególnych elementów zgrzeblących, latawca oraz całego aparatu rozdzielczego. Odróżniać kolory i odcienie.

### **2. Brakarz klasyfikujący przędzę winien znać:**

Rodzaje przerabianych surowców oraz ich zasadnicze właściwości. Rodzaje i przyczyny błędów niedoprzedu i przędzy, miejsca ich powstawania oraz sposoby ich usuwania. Sposoby oznaczania partii przędzy. Obowiązujące wskaźniki i zasady klasyfikacji przędzy. Zasady działania urządzeń pomiarowych i kontrolnych, a w szczególności wag, metaków, skrotomierzy, dynamometrów i aparatów do kondycjonowania. Przebieg procesu technologicznego przędzalni. Działanie i współdziałanie zasadniczych urządzeń przędzarek. Stosowane rozciągłości i ilość skrętów na 1 mtr. Zasady wyliczania numeracji przędzy. Zasady wyliczania wilgotności i legalnych procentów wilgotności.

#### **winien umieć:**

Rozróżniać błędy niedoprzedu i przędzy. Wykrywać przyczyny i miejsca powstawania błędów celem ich usunięcia. Wskazywać na możliwości zmniejszenia odpadków. Pobie-

rać próby przędzy do kontroli. Określać jakość przędzy, a mianowicie: numer, ilość skrętów, czystość, równomierność. Wylizować wilgotność przędzy. Prowadzić zapisy wynikowe badań i klasyfikacji przędzy. Nastawiać urządzenia regulujące skręt, rozciąg przędzy oraz zasadniczą pracę obsługi. Odróżniać kolory i odcienie.

### 3. Brakarz oddziału przygotowawczego tkalni winien znać:

Rodzaje surowców używanych do produkcji przędzy, rodzaje i numeracje przędzy, rodzaje kopek i nawojów przędzy osnowowej i wątkowej oraz ich właściwe nawinięcie, poszczególne fazy przerobu przędzy na maszynach oddziału przygotowawczego. Produkowane artykuły i desenie, ich warunki techniczne dla przędzy, rodzaje błędów, przyczyny i miejsca ich powstawania oraz sposoby ich usuwania, przyrządy do określania numeracji przędzy, zasady klasyfikacji przędzy zgrzebnej i czasankowej, przepisy wewnętrzne dotyczące zasad reklamacji przędzy.

#### winien umieć:

Odróżniać kolory i odcienie przędzy, jej rodzaje i numeracje, rozpoznać właściwe nawinięcie przędzy, osnowy i oddzielać kopki lub cewki posiadające błędy, sporządzić protokół określający rodzaje błędów stwierdzonych w poszczególnych operacjach, sprawdzać numerację przędzy na przedzarkach, usuwać błędy i pouczać o przyczynach ich powstawania.

### 4. Brakarz operacyjny tkalni winien znać:

Rodzaje surowców używanych do produkcji przędzy. Rodzaje i numeracje przędzy. Rodzaje kopek wątkowych. Właściwe nawinięcie osnowy i kopek wątkowych. Poszczególne fazy przerobu przędzy na oddziale przygotowawczym tkalni. Rodzaje oraz numeracje nicielnic i płoch. Produkowane artykuły i desenie oraz ich raporty snucia, przewlekania i kolorowania. Rodzaje błędów, przyczyny i miejsca ich powstawania oraz sposoby ich usuwania. Przyrządy służące do określania numeracji przędzy. Rodzaje krosien oraz ich budowa. Zasadę działania urządzeń dla: napędu krosna, tworzenia przemysłu, przerzutu członka, doblania wątku, odbioru tkaniny. Warunki techniczne tkanin.

**winien umieć:**

Odróżniać nodzaje i numeracje przędzy, przybliżony procent zawartości wełny, kolory i odcienie. Rozpoznawać właściwe nawinięcie osnowy i kopek wątkowych oraz usuwać kopki posiadające błędy. Sprawdzić numerację przędzy przy pomocy motaka i wagi kątovej. Przewlekać nici osnowy przez nicielnice i płocbę wg raportu snucia i przewlekania. Wiązać węzły tkackie. Wymieniać wątek w czółenkach. Wymieniać czółenka. Układać czółenka kolorami w wyrzutniach skrzynek czółenkowych wg raportu kolorowania. Uruchamiać i zatrzymywać krosno. Wyszukiwać błędy w tkaninie. Rozróżniać błędy powstałe z winy tkacza, przędzy, krosna lub poprzedniej fazy produkcji. Usuwać błędy i pouczać tkacza o przyczynach ich powstawania. Sprawdzać przewlekanie i raport snucia. Sprawdzić czy tkanina odpowiada warunkom technicznym. Prowadzić kontrolkę posiadanych tkanin w krosnach.

**5. Brakarz klasyfikujący sztuki surowe winien znać:**

Rodzaje i numerację przędzy poszczególnych artykułów. Produkowane artykuły i desenie. Rodzaje błędów w tkaninach surowych oraz miejsca i przyczyny ich powstawania. Warunki techniczne tkanin surowych. Raporty snucia i wątkowania. Instrukcję klasyfikowania sztuk surowych.

**winien umieć:**

Odróżniać prawą stronę tkaniny od lewej. Mierzyć i wazyć sztuki. Obliczać wagę 1 mtr. tkaniny surowej. Sprawdzać warunki techniczne tkaniny. Odróżniać błędy powstałe z winy tkacza, krosna, przędzy i poprzednich procesów produkcji. Rejestrować błędy. Klasyfikować sztuki surowe zgodnie z instrukcją. Prowadzić ewidencję sztuk.

**6. Brakarz sztuk po cerowaniu winien znać:**

Rodzaje i numeracje przędzy, poszczególnych artykułów i deseni, rodzaje splotów, rodzaje błędów w tkaninach surowych oraz miejsca i przyczyny ich powstawania, warunki techniczne tkanin surowych, raporty snucia i wątkowania, instrukcję klasyfikowania sztuk surowych.

**winien umieć:**

Odróżniać prawą stronę tkaniny od lewej, odróżniać błędy powstałe z winy tkacza, krosna, przędzy i poprzednich procesów produkcji, cerować tkaniny w zależności od splotu

tu i potrzeb wynikających z cyklu wykończenia, rozróżniać rodzaj cencwania, jego wpływ na tkaninę wykończoną i umieć w porę naprawiać wszystkie błędy cencwania, określać dokładnie błędy cencwania i pouczać o sposobie ich likwidacji (usuwania). Odróżniać kolory i odcienie.

#### **7. Brakarz międzyoperacyjny wykończalni winien znać:**

Produkowane artykuły, desenie i kolory. Kolejność procesów technologicznego. Rodzaje wykończenia tkanin z uwzględnieniem artykułu i składu surowcowego tkanin. Właściwości fizyczne poszczególnych surowców, mające wpływ na przebieg wykończenia. Zasady klasyfikacji tkanin (jakościowania). Symbole tkanin. Rodzaje błędów, przyczyny ich powstawania. Zasady kontrolowania tkanin. Sposób ewidencjonowania sztuk. Środki do usuwania plam i sposoby czyszczenia. Zasady działania poszczególnych maszyn wykończalniczych.

#### **winien umieć:**

We właściwy sposób zadysponować dalszy przebieg wykończenia (np. do strzyżenia, barwienia, karbonizacji, opalania itp.). Posługiwać się przegładarką mechaniczną. Usuwać drobne błędy. Posługiwać się indykatorami. Odróżniać lewą i prawą stronę tkanin. Badać równość wybarwień oraz ich zgodność z wzorem.

#### **8. Brakarz tkanin gotowych winien znać:**

Produkowane artykuły, desenie i kolory. Sposób porównywania brzegów tkaniny ze środkiem tkaniny tak pod względem nierównomierności koloru, strzyżenia i połysku. Rodzaje wykończenia oraz chwyt tkaniny. Wzorce, plansze i zatwierdzone warunki techniczne wg których została tkanina zaofiarowana odbiorcy. Rodzaje błędów i sposoby ich oznaczania. Rodzaje błędów możliwych do usunięcia. Sposoby obsługi i zmiany szybkości biegu przegładarki mechanicznej. Rodzaje stempli brakarskich oraz sposób i miejsce stemplowania tkaniny. Oszczędny sposób cięcia tkanin na wymiarowe odcinki zgodnie z zaleceniami.

#### **winien umieć:**

Posługiwać się zatwierdzonymi wzorcami, planszami i warunkami technicznymi tkanin wykończonych. Oceniać charakter, chwyt i jakość wykończonych tkanin. Obliczać ciężar mb. tkaniny wg wagi handlowej i rzeczywistej. Jakościować tkaniny zgodnie z obowiązującymi instrukcjami

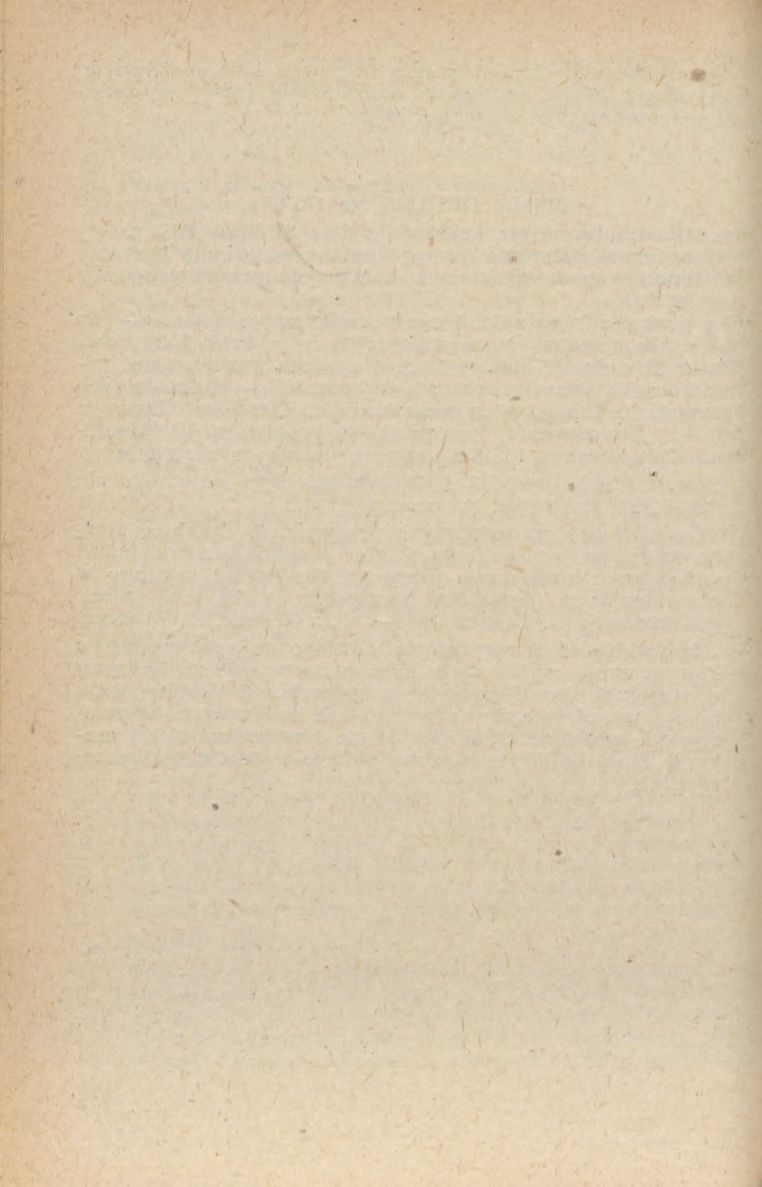
jakościowania. Czyścić plamy i usuwać inne możliwe do usunięcia błędy. Prowadzić odpowiednie zapisy w książkach brakarskich. Oznaczać błędy.

#### PISMO OKÓLNE Nr 173/63

**Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 31 lipca 1963 r.  
w sprawie podwyższenia górnego pułapu premii dla brakarzy  
zatrudnionych w wydziałach końcowych przedsiębiorstw**

W związku z zapytaniami zjednoczeń, odnoszącymi się do stosowania postanowień wynikających z p-ktu 2 § 3 protokołu nr 51 z dnia 2 maja 1963 r. w sprawie premiowania pracowników fizycznych kontroli technicznej — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, wyjaśnia co następuje:

1. Postanowienia p-ktu 2 § 3 wymienionego protokołu nie mogą być stosowane powszechnie.
2. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, może podwyższyć brakarzowi górny wymiar premii ustalony w obowiązującym protokole branżowym o 10 proc. płacy podstawowej (tj. 10 punktów — np. z 60 proc. na 70 proc.)
3. Indywidualne podwyższenie górnego pułapu premii, o którym mowa wyżej, może mieć zastosowanie do brakarzy o wysokich kwalifikacjach zawodowych i długim stażu pracy, zatrudnionych na wydziałach końcowych w przemysłach włókienniczych (farbiarnie i wykończalnie) i brakarzy klasyfikujących wyroby gotowe w pozostałych przemysłach.



**C Z Ę Ś Ć II.**

**ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH W DZIAŁACH  
GŁÓWNEGO MECHANIKA I ENERGETYKA  
ORAZ W ZAWODACH WSPÓLNYCH**



1823

WYDZIAŁ WYKŁADOWY  
KATEDRY WYKŁADOWEJ  
KATEDRY WYKŁADOWEJ  
KATEDRY WYKŁADOWEJ

## PROTOKÓŁ Nr 2

spisany w dniu 31 grudnia 1958 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Centralnym Zarządem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony w sprawie wprowadzenia w życie nowych zasad wynagrodzenia pracowników fizycznych służby głównego mechanika i energetyka w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego — Północ oraz uzupełnień do protokołu nr 1 z dnia 20 grudnia 1958 r.

### § 1.

Na podstawie Uchwały nr 496/58 Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1958 r. oraz Zarządzenia nr 181/58 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 22 grudnia 1958 r. o regulacji płac pracowników fizycznych w Przemysle Lekkim wprowadza się do Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w dniu 26 listopada 1957 r. — zasady wynagradzania pracowników fizycznych służby głównego mechanika i energetyka, zatrudnionych w przedsiębiorstwach i samodzielnych jednostkach organizacyjnych, nadzorowanych przez Centralny Zarząd Przemysłu Wełnianego — Północ oraz uzupełnienia do Protokołu nr 1 z dnia 20 grudnia 1958 r.

### § 2.

Nowe zasady wynagradzania pracowników fizycznych służby głównego mechanika i energetyka oraz uzupełnienia do Protokołu nr 1 z dnia 20 grudnia 1958 r., ujęte są w niżej podanych załącznikach i podpisane przez obie układające się strony, a mianowicie:

1. Taryfikator zaszeregowan
2. Regulamin premiowania
3. Uzupełnienie do Protokołu nr 1)

### § 3.

Zasady wynagradzania wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują z dniem 1 grudnia 1958 r.

### § 4.

W związku z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania pracowników fizycznych — dotychczasowe akty normatywne

w zakresie wynagradzania pracowników fizycznych objętych niniejszym protokołem z dniem 1 grudnia 1958 r., tracą moc obowiązującą.

§ 5.

Zmiany ustalonych zasad wynagradzania pracowników fizycznych zawartych w niniejszym protokole i załącznikach, w całości lub w części mogą być dokonane za zgodą obu umawiających się stron, stosownie do artykułu 96 Zbiorowego Układu Pracy.

\*) Załącznik nr 3 pominięty w druku. Uzupełnienia wprowadzone do treści Protokołu nr 1.

TARYFIKATOR ZASZEREGOWAŃ

I. Służba Głównego Mechanika

L. p. taryfik	Z a w ó d	Kategoria zaszeregowania	Str. w taryf. kwalifik.	Uwagi
1	2	3	4	5
1	Traser	X	13	
2	Dłutowacz	IV—V	13	
3	Dłutowacz	VI-VII-VIII	14	
4	Frezer	V—VI	14	
5	Frezer	VII—VIII	15	
6	Frezer	IX—X—XI	16	
7	Gwinciarz	IV—V	16	
8	Gwinciarz	VI—VII	16	
9	Kowal — pomocnik	III—IV	17	
10	Kowal	V—VI	17	
11	Kowal	VII—VIII	18	
12	Kowal	IX—X	18	
13	Kowal maszynowy	VII	18	

1	2	3	4	5
14	Modelarz — pomocnik	IV—V	19	
15	Modelarz	VI-VII-VIII	19	
16	Modelarz	IX—X—XI	20	
17	Odlewnik — pomoc	III—IV	20	
18	Odlewnik — pomoc	V	20	
19	Odlewnik	VI—VII	21	
20	Odlewnik	VIII—IX—X	21	
21	Formiarz — rdzen.	V—VI	22	
22	Formiarz — rdzen.	VII—VIII	23	
23	Strugacz — pomocnik	IV	23	
24	Strugacz	VII—VIII—IX	24	
25	Tokarz	V—VI	24	
26	Tokarz	VII—VIII	25	
27	Tokarz	IX—X—XI	25	
28	Wytaczarz	VIII—IX	26	
29	Hartownik — pomocnik	IV	27	
30	Hartownik	VII—VIII	27	
31	Hartownik	IX—X—XI	28	
32	Metalizator	VII—VIII	28	
33	Metalizator	IX—X	29	
34	Szlifierz	VII—VIII	30	
35	Szlifierz	IX—X	30	
36	Szlifierz ostracz	VIII—IX	31	

37	Ślusarz narzędziowy	VII—VIII	31
38	Ślusarz narzędziowy	IX—X—XI	32
39	Ślusarz warszt. — pomoc.	IV—V	32
40	Ślusarz warszt.	VI—VII	33
41	Ślusarz warszt.	VIII—IX—X	34
42	Wiertacz — pomocnik	IV	34
43	Wiertacz	VI—VII	35
44	Brakarz międzyoperac.	VIII—IX	35
45	Brakarz	IX—X	26
46	Czyściciel kanałów kotł.	V	36
47	Czyściciel kotłów	VI	36
48	Kotlarz	V	37
49	Kotlarz	VI—VII	37
50	Kotlarz	VIII—IX—X	38
51	Murarz kotłowy	IX—X	39
52	Ślusarz rem maszyn	V—VI	39
53	Ślusarz rem maszyn	VII—VIII	40
54	Ślusarz rem maszyn	IX—X—XI	40
55	Spawacz — pomocnik	IV—V	41
56	Spawacz acetylen.	VI—VII	41
57	Spawacz acetylen.	VIII—IX	42
58	Spawacz acetylen.	X	43
59	Spawacz elektr.	VII	43
60	Spawacz elektr.	VIII—IX	44

1	2	3	4	5
61	Spawacz elektr.	X—XI	48	
62	Monter masz. wir. i tłok.	VII—VIII	46	
63	Monter masz. wir. i tłok.	IX—X	46	
64	Monter urządz. transport.	VIII—IX—X	47	
65	Ślusarz samochodowy	VIII—IX	48	
66	Monter — ust. masz. i urządz.	IX—X—XI	48	
67	Betoniarz — pomocnik	IV—V	49	
68	Betoniarz	VI—VII	50	
69	Murarz — pomocnik	III—IV—V	50	
70	Murarz budowl.	VI—VII—VIII	51	
71	Murarz budowl.	IX—X	51	
72	Zbrojarz — pomocnik	III—IV	52	
73	Zbrojarz	V—VI—VII	52	
74	Blacharz — pomocnik	III—IV	53	
75	Blacharz	V—VI—VII	53	
76	Blacharz	VIII—IX—X	53	
77	Blacharz-dekarz	VIII—IX—X	54	
78	Cieśla — pomocnik	III—IV	54	
79	Cieśla	V—VI	55	
80	Cieśla	VII—VIII	55	
81	Dekarz — pomocnik	III—IV	56	
82	Dekarz	V—VI—VII	56	

83	Monter — pomocnik	IV—V	51
84	Monter inst. wodn.-kan. i c. o.	VI—VII—VIII	57
85	Monter rurow. parowych	VIII—IX	58
86	Monter instal. trysk.	VIII—IX—X	58
87	Stolarz — pomocnik	III—IV—V	59
88	Stolarz	VI—VII—VIII	59
89	Stolarz	IX—X	60
90	Szklarz	VII—VIII	60
91	Zdun	VIII—IX	61
92	Posadzkarz — pomocnik	III—IV	61
93	Posadzkarz	V—VI—VII	62
94	Izolator cieplny	V	62
95	Izolator cieplny	VI—VII—VIII	62
96	Malarz — pomocnik	III—IV	63
97	Malarz	V—VI—VII	63
98	Malarz	VIII	64
99	Lakiernik spec.	VIII—IX	64
100	Mechanik masz. i urz. precyz.	IX—X—XI	65
101	Bednarz	VII—VIII	Errata
102	Brukarz	VII—VIII	„
103	Kołodziej	VII—VIII	„



---

 II. Służba Gł. Energetyka

1	Dowożący węgiel	IV—V	67
2	Maszynista młynowni	VIII	67
3	Maszynista napędu młyn.	VII	68
4	Przenośnikowy — pomoc.	III—IV	68
5	Przenośnikowy	V	68
6	Przenośnikowy	VI—VII	69
7	Dyspozytor nawęglania	VI—VII	69
8	Ślusarz dyż. młynowni	VI—VII	69
9	Palacz — pomocnik	V—VI—VII	70
10	Popielarz	V—VI—VII	70
11	Palacz kotłowy	VII	70
12	Palacz kotłów płomien.	VII—VIII	71
13	Palacz kotłowy	VII—VIII	71
14	Palacz kotłowy	VIII	72
15	Palacz kotłowy	VIII—IX	72
16	Palacz kotłowy	IX—X	73
17	Palacz kotłowy	IX—X	74
18	Ślusarz dyż. kotł.	VI—VII	74
19	Ślusarz dyż. kotł.	VII—VIII	75
20	Ślusarz dyż. kotł.	VIII—IX	75
21	Ślusarz dyż. kotł.	VIII—IX—X	75

22	<i>Palacz c. o.</i>	V—VI—VII	76
23	<i>Maszynista kondens.</i>	V—VI—VII	76
24	<i>Maszynista masz. tłok.</i>	VI	77
25	<i>Maszynista masz. tłok.</i>	VII	77
26	<i>Maszynista masz. tłok.</i>	VII—VIII	78
27	<i>Maszynista masz. tłok.</i>	VIII—IX	78
28	<i>Maszynista turb. par.</i>	VII—VIII	79
29	<i>Maszynista turb. par.</i>	VIII—IX	80
30	<i>Maszynista turb. par.</i>	IX—X—XI	80
31	<i>Maszynista turb. wodnych</i>	VI	81
32	<i>Maszynista turb. wodnych</i>	VII—VIII	81
33	<i>Laborant ruchowy elektrowni</i> — pomocnik	IV—V	81
34	<i>Laborant ruchowy elektrowni</i>	VI—VII	82
35	<i>Maszyn. urz. do uleps. wody</i> — pomocnik	III—IV	82
36	<i>Maszyn. urz. do uleps. wody</i>	IV—V	83
37	<i>Maszyn. urz. do uleps. wody</i>	V—VI—VII	83
38	<i>Maszyn. urz. do uleps. wody</i>	VII—VIII	84
39	<i>Maszynista pomp zasilaj.</i>	IV—V	84
40	<i>Maszynista pomp zasilaj.</i>	V—VI	85
41	<i>Maszynista pomp zasilaj.</i>	VI—VII	85
42	<i>Obserwator chłodni</i>	V—VI	86
43	<i>Elektromechanik — pomocnik</i>	III—IV	86
44	<i>Elektromechanik akumulat.</i>	VII	86

1	2	3	4	5
45	Elektromechanik akumulat.	VIII		87
46	Elektromechanik dyż. NN	V		87
47	Elektromechanik dyż. NN	VI		88
48	Elektromechanik dyż. NN	VII—VIII		88
49	Elektromechanik dyż. WN	VII		89
50	Elektromechanik dyż. WN	VIII—IX		89
51	Elektromechanik rozdz. NN	VII		90
52	Elektromechanik rozdz. NN	VIII—IX		91
53	Elektromechanik rozdz. WN	IX		91
54	Elektromechanik rozdz. WN	X—XI		92
55	Elektromechanik nastawni	IX		92
56	Elektromechanik nastawni	X—XI		93
57	Elektrom. masz. i urz. elektr.	V		94
58	Elektrom. masz. i urz. elektr.	VI		94
59	Elektrom. masz. i urz. elektr.	VII		94
60	Elektrom. masz. i urz. elektr.	VIII—IX		95
61	Elektrom. masz. i urz. elektr.	IX—X		96
62	Elektrom. masz. i urz. elektr.	X—XI		96,97
62 <sub>a</sub>	Elektrom. masz. i urz. elektr.	X—XI		97
63	Elektrom. urządz. słaboprąd.	VIII		98
64	Elektrom. urządz. słaboprąd.	X—XI		98
65	Filtrowacz oleju	VII		99

66	Maszynista urządzeń nawilżających ogrzewn.	VII	<i>Errata</i>
67	Maszynista urządzeń nawilżających ogrzewn.	VII—VIII	„
68	Maszynista urządz. klimat.	VII—VIII	„
69	Maszynista urządz. klimat.	IX—X	„
70	Obsługa urządz. amoniak.	VII—VIII	„
71	Palacz gazowy (starszy)	IX	„
72	Palacz gazowy	VIII	„
73	Palacz gazowy — pomocnik	V—VI	„
74	Ślusarz rem. masz. i urz. gaz.	IX	„
75	Ślusarz warszt. gazowni	VI—VII	„
76	Ślusarz oddz. urz. ciepłych	VII—VIII	„

### III. Zawody różne

1	Maszynista parow. — pomoc.	VI—VII	100
2	Maszynista parow. wąskotor.	VII—VIII	101
3	Maszynista par. normalnotor.	IX—X	101
4	Przetokowy	VI	101
5	Rewident wagonów	VII	102
6	Spinacz wagonów	IV	102
7	Torowy	V	102
8	Wagowy	V	103
9	Wagowy	VI	103
10	Wywrotniczy	V	103

1	2	3	4	5
11	Wyładunkowy	V	103	
12	Kierowca wózka akumulat.	V—VI	104	
13	Dźwigowy	IV—V	104	
14	Dźwigowy	VI—VII	104	
15	Maszynista diesla	VI	105	
16	Maszynista diesla	VII	105	
17	Maszynista stacji pomp.	V—VI	105	
18	Maszynista stacji pomp.	VII—VIII	106	
19	Brakarz materiałów	VIII	106	
20	Smarownik — pomocnik	IV—V	107	
21	Smarownik	VI—VII	107	
22	Rymarz	VIII—IX	107	
23	Konserwator mechanik	VI—VII	108	
24	Mechanik maszyn budowl.	VII	108	
25	Konserwator ślusarz	V—VI	109	
26	Transportowy	IV	109	
27	Transportowy maszyn skompl.	VI	109	
28	Dróżnik	VI—VII	Errata	
29	Ustawiacz	VI—VII	„	
30	Zwrotniczy	VI—VII	„	
31	Torowy — brygadzysta	VIII	„	

## REGULAMIN PREMIOWANIA

pracowników zatrudnionych w służbach Gł. Mechanika i Gł. Energetyka

### § 1.

Premia wg postanowień niniejszego regulaminu przysługuje wszystkim pracownikom fizycznym służby Gł. Mechanika i Gł. Energetyka pracującym w systemie dniówkowo-premiowym

### § 2.

Wysokość premii do 30 proc. płacy podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania, przysługuje wszystkim pracownikom o których mowa w § 1.

### § 3.

Pracownicy pełniący funkcję brygadzysty — pracujący z zespołem liczącym co najmniej 5 osób mogą otrzymać dodatkowo premię w wysokości 20 proc. płacy podstawowej, to jest do łącznej wysokości 50 proc. premii.

Pracownicy pełniący funkcję brygadzysty — pracujący w zespole składającym się z 3-4 osób — mogą otrzymać dodatkowo premię do wysokości 10 proc. płacy podstawowej, tj. do łącznej wysokości 40 proc.

### § 4.

W przypadku gdy w zakładzie nie ma brygady remontowej — pracownik pracujący samodzielnie przy remontach i zaszeregowany do kategorii VIII i wyżej — jak również pracownik pracujący samodzielnie przy remontach (maszyny szwalnicze) zaszeregowany do kategorii VIII i wyżej — może otrzymać dodatkowo premię do wysokości 20 proc. płacy podstawowej, tj. do łącznej wysokości 50 proc.

### § 5.

Premię za dany miesiąc ustala się na podstawie wyników osiągniętych w tym miesiącu za wykonanie, w myśl obowiązujących przepisów i instrukcji, zadań ustalonych przez bezpośredniego przełożonego w zakresie terminu, ilości i jakości.

### § 6.

W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Przedsiębiorstwa ma prawo potrącić premię częściowo lub całkowicie. W przypadkach stosowania potrąceń premii zainteresowany pracownik winien być powiadomiony na piśmie.

### § 7.

Premia zostaje zatwierdzona do wypłaty każdorazowo przez Dyrektora przedsiębiorstwa na podstawie pisemnego wniosku Gł. Mechanika (energetyka).

### § 8.

Niezależnie od wyżej wymienionych zasad premiowania — dyrektorowi przedsiębiorstwa przysługuje prawo podwyższenia premii poszczególnym pracownikom za wzorowe wywiązywanie się z nałożonych obowiązków:

- a) pracownikom zaszeregowanym do kat. VII włącznie o 10% (tj. do 40% premii łącznie),
- b) pracownikom zaszeregowanym do ikat. VIII i wyżej o 20% (tj. do 50% premii łącznie).

### § 9.

Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 1958 r. i zastępuje wszystkie dotychczas obowiązujące w tym zakresie postanowienia.

## PROTOKÓŁ Nr 39

spisany w dniu 2 sierpnia 1962 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1956 r. — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Postanowienia niniejszego protokołu dotyczą zasad wynagradzania robotników transportu wewnątrz-zakładowego, zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym (poz. 19 załącz-

nika nr 2 do protokołu nr 2 z dnia 16 stycznia 1959 r. taryfikatorów zaszerzegowań dla pracowników w zawodach wspólnych).

## § 2.

1. W stosunku do robotników, o których mowa w § 1, utrzymuje się dotychczasową rozpiętość płac podstawowych.
2. Dotychczasowa 50 procentowa wysokość premii dla robotników transportu wewnątrz-zakładowego może być w danym okresie obrachunkowym podniesiona od 0,5 proc. do 2 proc. za każdy 1 proc. wzrostu wydajności pracy liczonej w jednostkach naturalnych (kg), przypadającej na 1 pracownika transportu wewnątrz-zakładowego w stosunku do wydajności pracy osiągniętej w 1961 r.
3. Wysokość premii za każdy 1 proc. wzrostu wydajności pracy dla poszczególnych oddziałów określi dyrektor zakładu w porozumieniu z Radą Zakładową i Radą Robotniczą w zależności od wkładu pracy robotników transportu wewnątrz-zakładowego w poszczególnych oddziałach produkcyjnych.
4. Przy ustalaniu wysokości premii należy brać pod uwagę, czy wzrost nastąpił w wyniku postępu technicznego, czy w wyniku wkładu pracy robotnika, przy czym w przypadku wzrostu wydajności wskutek postępu technicznego, należy stosować najniższy procent premii (0,5 proc.).
5. Wprowadzenie premii winno nastąpić w formie załącznika do regulaminów premiowania przedsiębiorstw. Regulamin ten może obowiązywać tylko do czasu utrzymania się warunków istniejących w momencie wprowadzenia. W przypadku zmiany warunków pracy, polegającej na usprawnieniu transportu przez zastosowanie nowej techniki, przyjęty do regulaminu procent premii należy odpowiednio skorygować.
6. Zwiększenie premii z tytułu wydajności, o których mowa w ust. 2, nie może przekroczyć 30 procent.

## § 3.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.



1871 - 1872

1873 - 1874

1875 - 1876

1877 - 1878

1879 - 1880

1881 - 1882

1883 - 1884

1885 - 1886

**C Z Ę Ś Ć III.**

**ZASADY WYNAGRADZANIA KIEROWCÓW  
I PRACOWNIKÓW TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO**



## PROTOKÓŁ Nr 27

podpisany w dniu 28 grudnia 1960 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r., w oparciu o uchwałę nr 283 Rady Ministrów z dnia 10 sierpnia 1960 r. (Monitor Polski nr 67 z dnia 20 sierpnia 1960 r.) w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Wprowadza się nowe zasady wynagradzania pracowników samochodowych zatrudnionych w transporcie niezorganizowanym w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Lekkiego:

1. Dla kierowców i pomocników kierowców samochodów ciężarowych — załącznik nr 1
2. Dla kierowców samochodów osobowych — załącznik nr 2
3. Dla dyspozytorów taboru samochodowego — załącz. nr 3
4. Dla robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych (stacje obsługi) — załącznik nr 4

### § 2.

Protokół niniejszy nie dotyczy pracowników samochodowych zatrudnionych w zakładowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej oraz w jednostkach budżetowych.

### § 3.

Do pracowników samochodowych, o których mowa w § 1 stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i opłaceniu godzin nadliczbowych.

### § 4.

Z dniem wejścia w życie nowych zasad wynagradzania określonych niniejszym protokołem tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania pracowników samochodowych, a mianowicie:

— protokół podpisany w dniu 20 listopada 1956 r.,

- protokół nr 2 podpisany w dniu 2 października 1958 r. w sprawie premiowania za oszczędność paliw płynnych,
- protokół nr 12 podpisany w dniu 27 lipca 1959 r. w sprawie premiowania za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej.

### § 5.

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

Załącz. nr 1 do protokołu nr 27  
z dnia 28 grudnia 1960 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

## ZASADY WYNAGRADZANIA

### kierowców i pomocników kierowców samochodów ciężarowych

#### Wynagrodzenie zasadnicze

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców pojazdów samochodowych za każdą godzinę pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabelą zaszeregowania.

**Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego  
kierowców i pomocników kierowców**

Grupa płac	Stawka w zł za 1 godz
I	5,50
II	4,80
III	4,00
IV	3,50

Tabela zaszeregowania kierowców i pomocników kierowców

Lp.	Funkcja i warunki	Grupa płac
1.	Kierowcy o ile spełniają równocześnie następujące warunki: a) posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów I kategorii, b) posiadają kwalifikacje montera co najmniej IV kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego transportu drogowego i lotniczego c) mają co najmniej 5-letni staż pracy na pojeździe samochodowym d) prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe o ładowności łącznie z przyczepami co najmniej 5 ton lub pojazdy specjalne.	I
2.	Kierowcy, którzy posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kategorii oraz w dniu wejścia w życie niniejszych zasad byli zaszeregowani do I grupy płac co najmniej od roku.	I
3.	Kierowcy o ile spełniają następujące warunki: a) posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych II kategorii, co najmniej 3-letni staż pracy na pojeździe samochodowym oraz prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe (bez względu na ładowność) lub specjalne, b) albo posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kategorii, a nie odpowiadają w pełni warunkom określonym dla pierwszej grupy płac.	II
4.	Kierowcy nie wymienieni pod lp. nr 1, 2, i 3	III
5.	Pomocnicy kierowców pojazdów samochod.	IV

§ 2.

**Dodatek za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych:**

1. Kierowcom pojazdów samochodowych za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek do stawki wynagrodzenia zasadniczego za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych w następującej wysokości:

Lp.	Rodzaj pojazdu mechanicznego	Wys. dodatku za za 1 godz. pracy w zł
1.	Pojazd o ładown. od 3,5 do 5 ton	0,50
2.	Pojazd o ładown. powyżej 5 ton	1,00
3.	Pojazd warsztatowo-specjalny	1,50
4.	Autobus	1,50
5.	Mikrobus	0,50

2. Za pracę na pojazdach wym. w § 2 ust. 1 z przyczepami dodatek przysługujący kierowcom prowadzącym te pojazdy zwiększa się o 0,50 zł za każdą przyczepę z tym, że łącznie dodatek nie może przekraczać 1,50 zł.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatek w wysokości 0,50 zł za każdą godzinę pracy na pojazdach, o których mowa w § 2 ust. 1 i 2.

### § 3.

#### Premia za oszczędność paliwa płynnego

1. W oparciu o postanowienia uchwały nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 r. w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów mechanicznych za oszczędność paliwa płynnego (Monitor Polski nr 62, poz. 348) kierowcom przysługuje miesięczna premia za każdy zaoszczędzony liter paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego) w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju (marki, typu) pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu ustalanej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji w następującej wysokości:
 

— za każdy zaoszczędzony liter benzyny	3,50 zł
— za każdy zaoszczędzony liter oleju napęd.	2,10 zł
2. Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczana na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów. W razie braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacana.
3. Jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii o której mowa przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.
4. Pomocnikom kierowców przysługuje miesięczna premia, o której mowa wyżej w wysokości 15 proc. premii uzyskanej przez kierowcę.

5. Kierownik zakładu pracy ma obowiązek potrącenia kierowcom 100 proc. ceny paliwa zużytego ponad ustaloną normę.  
Potrącen dokonyuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcom w danym okresie obliczeniowym.
6. Potrącen, o których mowa w ust. 5 nie stosuje się w razie usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów.  
Potrącen nie stosuje się również jeżeli kierowca zgłosił zły stan techniczny wozu, powodujący zużywanie paliwa ponad normę. Zgłoszenie złego stanu technicznego wozu powodującego zużywanie paliwa ponad normę powinien wydający polecenie wyjazdu służbowego odnotować w zleceniu wyjazdu.
7. Kierownik zakładu pracy winien pozbawić kierowcę prawa do wszystkich należnych premii na okres 3 miesięcy, o ile kierowca sprzedał bądź odstąpił paliwa osobom trzecim lub dopuścił się rozmyślnego zniszczenia paliwa.

#### § 4.

#### **Premia za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania**

1. W oparciu o postanowienia uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania (Monitor Polski nr 56 poz. 270) kierowcom przysługuje premia za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania w następującej wysokości:
  - dla opon importowanych — 12 proc. ceny opony (nowej względnie protektorowanej),
  - dla opon krajowych od 12 - 17 proc. ceny opony (nowej względnie protektorowanej).
2. Wysokość premii za zdanie opon krajowych w granicach od 12 - 17 proc. ceny opony ustala dyrektor danej jednostki organizacyjnej w porozumieniu z Radą Zakładową w ramach funduszu wypłacanego z tytułu premii za oszczędność ogumienia.
3. Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.



4. Normy przebiegu opon ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.
5. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumnienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.
6. W przypadkach dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4, kierowcy przysługuje za każde tysiąc kilometrów przebiegu ponad normę, premia w wysokości 0,5% ceny opony.  
Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej ust. 1 — 5.  
Warunkiem wypłacenia tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub do biegnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.
7. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.
8. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w ust. 1 i 6, w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z nim stanowi stałą obsługę pojazdu mechanicznego.

#### § 5.

- Premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną**
1. Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 800 zł.
  2. Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do prawy głównej.  
Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.
  3. Premia nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawą średnim.
  4. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
  5. W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może być nadal eksploatowany po osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany

- przeglądowi technicznemu przez specjalnie powołaną komisję.
6. Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po osiągnięciu normy przebiegu z tym, że najwyższą premię przyznaje się w wypadku, gdy komisja, o której mowa w ust. 5 orzeknie, czy pojazd samochodowy może osiągnąć jeszcze co najmniej 10 tys. km po osiągnięciu normy przebiegu.
  7. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w pkt. 1 w wysokości do 160 zł.

#### § 6.

Premie, o których mowa w § 3 i § 4 są wypłacane z funduszu płac (w dalszym ciągu) poza korektą bankową.

#### § 7.

Premie, o których mowa w § 3 i § 4 podlegają opodatkowaniu wg zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż od jednego płatnika (art. 9 ust. 7 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń Dz. U. nr 7 poz. 41).

#### § 8.

### Premia indywidualna

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców poza wynagrodzeniem zasadniczym przyznaje się premie indywidualne, zgodnie z regulaminem premiowania:
  - a) kierowcom — do wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego łącznie z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu,
  - b) pomocnikom kierowców — do wysokości 50% premii przyznanej kierowcy, z którym pomocnik współpracuje, pod warunkiem należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych.
2. Na wypłatę w/w premii (ust. 1) tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20% płac zasadniczych i dodatków za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych), otrzymywanych przez kierowców i pomocników.
3. Wysokość premii indywidualnej dla kierowców uzależniona jest od:
  - a) przestrzegania dyscypliny pracy i harmonogramów pracy,

4. Normy przebiegu opon ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministerstwo Komunikacji.
5. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.
6. W przypadkach dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4, kierowcy przysługuje za każde tysiąc kilometrów przebiegu ponad normę, premia w wysokości 0,5% ceny opony.  
Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej ust. 1 — 5.  
Warunkiem wypłacenia tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub w bieżnikowaniu. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.
7. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.
8. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w ust. 1 i 6, w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z nim stanowi stałą obsługę pojazdu mechanicznego.

#### § 5.

#### **Premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną**

1. Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 800 zł.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do prawy głównej.  
Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.
3. Premia nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawą średnim.
4. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
5. W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może być nadal eksploatowany po osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany

przeglądowi technicznemu przez specjalnie powołaną komisję.

6. Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po osiągnięciu normy przebiegu z tym, że najwyższą premię przyznaje się w wypadku, gdy komisja, o której mowa w ust. 5 orzeknie, czy pojazd samochodowy może osiągnąć jeszcze co najmniej 10 tys. km po osiągnięciu normy przebiegu.
7. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w pkt. 1 w wysokości do 160 zł.

#### § 6.

Premie, o których mowa w § 3 i § 4 są wypłacane z funduszu płac (w dalszym ciągu) poza korektą bankową.

#### § 7.

Premie, o których mowa w § 3 i § 4 podlegają opodatkowaniu wg zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż od jednego płatnika (art. 9 ust. 7 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń Dz. U. nr 7 poz. 41).

#### § 8.

### Premia indywidualna

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców poza wynagrodzeniem zasadniczym przyznaje się premie indywidualne, zgodnie z regulaminem premiowania:
  - a) kierowcom — do wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego łącznie z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu,
  - b) pomocnikom kierowców — do wysokości 50% premii przyznanej kierowcy, z którym pomocnik współpracuje, pod warunkiem należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych.
2. Na wypłatę w/w premii (ust. 1) tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 20% płac zasadniczych i dodatków za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych), otrzymywanych przez kierowców i pomocników.
3. Wysokość premii indywidualnej dla kierowców uzależniona jest od:
  - a) przestrzegania dyscypliny pracy i harmonogramów pracy,

- b) przestrzegania przepisów ruchu drogowego i punktualności jazdy,
  - c) dbałości o stan techniczny pojazdu i jego wygląd,
  - d) poprawnego stosunku do dysponentów pojazdu,
  - e) braku skarg na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych.
4. Kierownik zakładu pracy może w porozumieniu z Radą Zakładową opracować bardziej szczegółowe regulaminy premiowania.
  5. Podział kwot premii indywidualnej, o której mowa w ust. 1 dokonuje kierownik zakładu w porozumieniu z Radą Zakładową.

#### § 9.

#### **Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej**

1. W okresie naprawy głównej i średniej kierowca i pomocnik kierowcy otrzymują tylko wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego (§1 ust. 1).
2. Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premie zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych, nie wyższą jednak niż w wysokości do 35 proc. wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 10.

#### **Wynagrodzenie na pojazdach samochodowych napędzanych gazem**

Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za jazdę na pojazdach samochodowych napędzanych gazem dodatek w wysokości 8 gr. za każdy przejechany kilometr.

#### § 11.

#### **Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedzielę i święta oraz za pracę nocną**

1. Do kierowców i pomocników kierowców stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i o opłacaniu godzin nadliczbowych.
2. Do czasu pracy określonego w pkt. 1 zalicza się czas zużyty na obsługę codzienną pojazdu mechanicznego.

## § 12.

### Wynagrodzenie za dodatkowe czynności spedycyjno-załadownicze

1. Kierowcy i pomocnicy kierowców za każdy dzień faktycznie wykonywanej pracy mogą otrzymać oddzielne wynagrodzenie za wykonywanie dodatkowych czynności nie wchodzących w zakres normalnych ich obowiązków, jeśli wynagrodzenie takie przysługiwało na podstawie dotychczas obowiązującego protokołu dodatkowego z dnia 20 listopada 1956 r. do Układu Zbiorowego Pracy.
2. Wysokość wynagrodzenia za wykonywanie dodatkowych czynności może wynosić dziennie od 5 do 10 zł z tym, że:
  - a) jeśli wykonywanie dodatkowych czynności nie przekracza w danym dniu 4-eh godzin, wynagrodzenie za te czynności może wynosić do 5 zł dziennie,
  - b) jeśli wykonywanie dodatkowych czynności trwa w danym dniu dłużej niż 4 godziny, wynagrodzenie za te czynności może wynieść do 10 zł dziennie.

Załącz. nr 2 do protokołu nr 27  
z dnia 28 grudnia 1960 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy.

## ZASADY WYNAGRADZANIA kierowców samochodów osobowych

### § 1.

#### Wynagrodzenie zasadnicze

1. Kierowcom samochodów osobowych za każdą godzinę pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabelą zaszeregowień.

#### Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego kierowców samochodów osobowych

Grupa płac	Stawka w zł za godz.
I	5,50
II	4,80
III	4,00

Tabela zaszeregowania kierowców samochodów osobowych

Lp.	Funkcja i warunki	Grupa płac
1.	Kierowcy, którzy mają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kategorii, jeżeli: <ol style="list-style-type: none"> <li>w dniu wejścia w życie uchwały byli zaszeregowani do I grupy płac ca najmniej od roku, bądź;</li> <li>ze względu na stan zdrowia zostali przeniesieni z pojazdu ciężarowego lub pojazdu specjalnego na samochód osobowy, pod warunkiem przepracowania na wymienionych rodzajach pojazdów co najmniej 10 lat</li> </ol>	I
2.	Kierowcy, którzy posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kategorii	II
3.	Kierowcy nie wymienieni wyżej	III

## § 2.

### Premia za oszczędność paliwa płynnego

- W oparciu o przepisy uchwały nr 254 Rady Ministrów dnia 18 lipca 1958 r. w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów mechanicznych za oszczędność paliwa płynnego (Monitor Polski nr 62, poz. 348) kierowcom przysługuje miesięczna premia za każdy zaoszczędzony litr paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego) w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju (marki, typu), pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu ustalonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji w następującej wysokości:
 

— za każdy zaoszczędzony litr benzyny	— 3,50 zł
— za każdy zaoszczędzony litr oleju napęd.	— 2,10 zł
- Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczona na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów. W razie braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacana.

3. Jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii o której mowa, przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.
4. Kierownik zakładu pracy ma obowiązek potrącenia kierowcom 100 proc. ceny paliwa zużytego ponad ustaloną normę.  
Potrącen dokonyuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcy w danym okresie obliczeniowym.
5. Potrącen o których mowa nie stosuje się w razie usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kobil, wyciąganiu innych wozów).  
Potrącen nie stosuje się również jeżeli kierowca zgłosił zły stan techniczny wozu, powodujący zużywanie paliwa ponad normę.  
Zgłoszenie złego stanu technicznego wozu powodującego zużywanie paliwa ponad normę powinien wydający polecenie wyjazdu służbowego odnotować w zleceniu wyjazdu.
6. Kierownik zakładu pracy winien pozbawić kierowcę prawa do wszystkich należnych premii na okres 3 miesięcy o ile kierowca sprzedał bądź odstąpił paliwo osobom trzecim lub dopuścił się rozmyślnego zniszczenia paliwa.

### § 3.

#### **Premia za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania**

1. W oparciu o postanowienia Uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania (Monitor Polski nr 56, poz. 270), kierowcom przysługuje premia za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania w następującej wysokości:
  - dla opon importowanych — 12 proc. ceny opony (nowej względnie protektorowanej),
  - dla opon krajowych od 12-17 proc. ceny opony (nowej względnie protektorowanej).
2. Wysokość premii za zdanie opon krajowych w granicach od 12-17 proc. ceny opony ustala dyrektor danej jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową w ramach funduszu wypłacanego z tytułu premii za oszczędność ogumienia.



3. Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.
4. Normy przebiegu opony ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.
5. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.
6. W przypadku dalszego eksploатовania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4 kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu, ponad normę premia w wysokości 0,5 proc. ceny opony.  
Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej (ust. 1-5).  
Warunkiem wypłacania tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.
7. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się proporcjonalnie do liczby przejechanych kilometrów.

#### § 4.

#### **Premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną**

1. Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 700 zł.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do naprawy głównej.  
Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.
3. Premia nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawom średnim.
4. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
5. W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może być nadal eksploatowany po

osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany przeglądowi technicznemu przez specjalnie powołaną komisję.

6. Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po osiągnięciu normy przebiegu z tym, że najwyższą premię przyznaje się w przypadku gdy komisja, o której mowa w ust. 5 orzeknie, że pojazd samochodowy może osiągnąć jeszcze co najmniej 10 tys. km po osiągnięciu normy przebiegu.

#### § 5.

Premie, o których mowa w § 2 i § 3 wypłacane są z funduszu płac (w dalszym ciągu) poza korektą bankową.

#### § 6.

Premie, o których mowa w § 2 i § 3 podlegają opodatkowaniu wg zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż od jednego płatnika (art. 9 ust. 7 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń Dz. U. nr 7 poz. 41).

#### § 7.

**Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej.**

1. W okresie naprawy głównej i średniej kierowca otrzymuje wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Jeżeli kierowca jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premię zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych, nie wyższą jednak niż w wysokości do 35% wynagrodzenia zasadniczego.

#### § 8.

**Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta oraz za pracę nocną.**

1. Do kierowców stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i o opłacaniu godzin nadliczbowych.
2. Do czasu pracy określone w pkt. 1 wlicza się czas zużyty na obsługę codzienną pojazdu mechanicznego.

## ZASADY WYNAGRADZANIA DYSPOZYTORÓW TABORU SAMOCHODOWEGO

### § 1.

#### Wynagrodzenie zasadnicze.

- Pracownikom kierującym bezpośrednio pracą taboru samochodowego, przysługuje w zależności od liczby pojazdów mechanicznych miesięczne wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z poniższą tabelą płac:

Łość pojazdów mechanicznych	Kierownik warsztatu pomocn. stacji obsługi	Starszy dyspozytor	Dyspozytor z-ca kier. warsztatu pomocniczego stacji obsługi	Kierownik garażu	Kontroler techniczny
do 25 pojazdów mechanicznych.	900-1300	—	800-1200	800-1100	800-1200
26 do 50 poj. mechanicznych.	1000-1500	—	900-1300	900-1100	900-1300
51 do 100 poj. mechanicznych.	1200-1700	1200-1700	1000-1400	1000-1300	1000-1400
101 do 150 poj. mechanicznych.	1400-1900	1400-1900	1200-1600	—	1100-1600
pow. 150 poj. mechanicznych.	1500-2000	1500-2000	1300-1800	—	1100-1600

### § 2.

#### Premia indywidualna

- Pracownikom, o których mowa w § 1, przyznaje się premie indywidualne, w wysokości do 40% stawki wynagrodzenia zasadniczego.
- Wysokość premii uzależniona jest od stopnia wykorzystania liczby godzin nadliczbowych kierowców i pomocników kierowców pojazdów mechanicznych planowanej na dany miesiąc.

3. Premia indywidualna może wynosić:
  - a) za utrzymanie się w limicie godzin nadliczbowych — do 30%,
  - b) za każde 2% obniżenia godzin nadliczbowych premia wzrasta o 1% — maksymalnie do 40%,
  - c) w przypadku przekroczenia limitu godzin nadliczbowych premia ulega obniżeniu o 1% za każdy 1% przekroczenia.

### § 3.

1. Warunkami, od których powinna być uzależniona wysokość indywidualnej premii dla dyspozytorów kierujących pracą taboru są:
  - a) nie przekroczenie przez kierowców i pomocników kierowców ustalonego limitu godzin nadliczbowych,
  - b) sprawne działanie pojazdów mechanicznych w okresie danego miesiąca,
  - c) terminowe przydzielanie pojazdów do dyspozycji użytkowników,
  - d) prawidłowa weryfikacja kart drogowych i innych dokumentów eksploatacyjno-przewozowych.
2. Kierownik zakładu może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szczegółowe regulaminy premiowania:

Załącz. nr 4 do protokołu nr 27  
z dnia 28 grudnia 1960 r.  
do Uktadu Zbiorowego Pracy

## ZASADY WYNAGRADZANIA

robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach  
pojazdów samochodowych  
(stacji obsługi)

### § 1.

#### Wynagrodzenie zasadnicze

1. Robotnikom zatrudnionym w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych (stacji obsługi), za każdą godzinę pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabelą zaszeregowień.

**Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych**

Grupa płac	Stawka w zł za 1 godz.
VIII	7,20
VII	6,45
VI	5,75
V	5,10
IV	4,55
III	4,05
II	3,60
I	3,20

**Tabela zaszeregowania robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych**

Lp.	Nazwa specjalności	Grupa zaszer.
1.	Błacharz nadwoziowy	IV—VIII
2.	Elektromonter samochodowy	IV—VIII
3.	Kowal samochodowy	V—VII
4.	Lakiernik samochodowy	VI—VIII
5.	Monter podwoziowy	III—VII
6.	Monter samochodowy	VI—VIII
7.	Monter silnikowy	IV—VIII
8.	Monter zespołów	III—VII
9.	Palacz	III—V
10.	Spawacz	V—VII
11.	Stolarz nadwoziowy	V—VII
12.	Słusarz samochodowy	V—VII

Lp.	Nazwa specjalności	Grupa zaszer
13.	Tapicer samochodowy	V—VI
14.	Tokarz	IV—VIII
15.	Wulkanizator	IV—VIII
16.	Zmywacz samochodów	III
17.	Pomoc fachowa	II—III
18.	Dozorca	I—II
19.	Sprzątaozka	I

**Uwaga:** Charakterystyki poszczególnych zawodów określa taryfikator kwalifikacyjny transportu drogowego i lotniczego ozeń IV — remont i obsługa taboru samochodowego.

## § 2.

### Premie indywidualne

1. Dla celów premiowania robotników wyodrębnionych pomocniczych warsztatów samochodowych, tworzy się fundusz premiiowy, który nie może przekraczać 60% płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w poszczególnych warsztatach pojazdów samochodowych.
2. Robotnicy wyodrębnionych pomocniczych warsztatów samochodowych mogą otrzymać z powyższego funduszu premiiowego premie indywidualne w wysokości do 80% wynagrodzenia zasadniczego, z wyjątkiem dozorców i sprzątaozek.
3. Wysokość premii uzależnia się od:
  - a) przestrzegania dyscypliny pracy,
  - b) terminowego wykonania napraw,
  - c) jakościowo dobrego wykonania napraw,
  - d) przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - e) właściwego stosunku do mienia społecznego (narzędzi oraz materiałów używanych przy przeprowadzaniu naprawy).

4. Kierownik zakładu pracy może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szczegółowe regulaminy premiowania.

### § 3.

#### **Dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia.**

Robotnikom pomocniczych warsztatów samochodowych wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje dodatek w następującej wysokości:  
**Grupa I** — dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- 1) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nalcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- 2) czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwa,
- 3) obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach (w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko w wyjątkowych okolicznościach po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej),
- 4) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
- 5) ładowanie akumulatorów,
- 6) destylowanie elektrolitów,
- 7) przygotowanie, nalewanie i nasycanie elektrolitem (elektrolitor), przy produkcji ogniw i baterii,
- 8) prace przy sortowaniu ręcznym i przerabianiu ołowiu,
- 9) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

**Grupa II** — dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- 1) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- 2) cynowanie i cynkowanie,
- 3) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
- 4) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro- i bitumicznymi,
- 5) obsługa kotłowni i palenisk przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników „rusztów” przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- 6) odfuszczenie w ługu,

- 7) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
- 8) szlifowanie i polerowanie metalu na sucho,
- 9) rozcieńczanie farb i lakierów,
- 10) hartowanie stali,
- 11) naprawa akumulatorów,
- 12) zalewanie akumulatorów pakietem,
- 13) obsługa pras i młotów na gorąco,
- 14) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
- 15) prace przy przeprowadzaniu prób i napraw pomp wytryskowych i wytryskiwaczy paliwa silników spalinowych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- 16) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
- 17) wulkanizacja gumy,
- 18) lutowanie przy produkcji masowej,
- 19) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej.

**Grupa III** — dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- 1) obróbka mechaniczna i ręczna ołowiu,
- 2) lakierowanie natryskowe,
- 3) izolowanie watą szklaną,
- 4) obsługa hamowni silników.

**Grupa IV** — dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- 1) obtaczanie tarcz ściennych przy braku wentylacji wyciągowej,
- 2) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjankowych,
- 3) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu,
- 4) formowanie płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,
- 5) cięcie i oczyszczanie wyformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,
- 6) montowanie akumulatorów,
- 7) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,
- 8) miniowanie,
- 9) metalizacja natryskowa,



- 10) piaskownicy i pomoc,
- 11) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

**Uwaga:**

Przy zbiegu dwóch dodatków — przysługuje dodatek wyższy.

§ 4.

Robotnicy pełniący funkcję brygadzysty tj. kierujący i nadzorujący pracę conajmniej trzech robotników otrzymują dodatek w wysokości 10 proc. wynagrodzenia zasadniczego.

**ZARZĄDZENIE Nr 276/60**

**Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 31 grudnia 1960 r. w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych.**

Na podstawie § 1 ust. 1, § 2 ust. 3, § 3 ust. 4, § 4 ust. 3, §§ 29, 30, 33 Uchwały nr 283 Rady Ministrów z dnia 10 sierpnia 1960 r. w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych (Monitor Polski nr 67, poz. 317) w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego i z zgodą Komitetu Pracy i Płac zarządzam co następuje:

§ 1.

W celu dalszego usprawnienia pracy transportu samochodowego, zmniejszenia faktycznego czasu pracy kierowców i poprawy bezpieczeństwa ruchu drogowego, zobowiązuję dyrektorów Zjednoczeń, przedsiębiorstw i innych jednostek organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego do niezwłocznej podjęcia środków zapewniających poprawę organizacji pracy, wzmocnienia rozrachunku gospodarczego i dyscypliny finansowej na odcinku transportu samochodowego, a w szczególności do:

- a) ograniczenia pracy kierowców w godzinach nadliczbowych i wprowadzenia w miarę potrzeby pracy zmianowej kierowców i innych pracowników samochodowych,

- b) prowadzenia dokumentacji eksploatacji pojazdów, czasu pracy kierowców oraz innych danych potrzebnych do obliczania zarobków w sposób zapewniający należyłą kontrolę pracy przewozowej,
- c) prowadzenia bieżącej analizy i kontroli wydatków osobowych (funduszu płac) kierowców w zależności od realizacji zadań przewozowych,
- d) wyznaczania ścisłej drogi i czasu przewozów w nieregularnych przewozach poza miejscowych oraz przesirzegania obowiązku zgłaszania się kierowców w placówkach transportu publicznego dla uzyskania ładunków powrotnych,
- e) określenia zakresu obowiązków i odpowiedzialności służby dyspozytorskiej.

## § 2.

W jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce z dnia 1 grudnia 1957 r. zasady wynagradzania i czasu pracy kierowców i innych pracowników samochodowych określa protokół dodatkowy nr 27 do tego Układu, podpisany w dniu 28 grudnia 1960 r.

## § 3.

1. Wprowadzenie zasad wynagradzania, o których mowa w § 2, może nastąpić w ramach posiadanego funduszu płac przez poszczególne jednostki organizacyjne i pod warunkiem równoczesnej realizacji wymienionych w § 1 przedsięwzięć organizacyjnych zmierzających do usprawnienia pracy transportu samochodowego i zmniejszenia faktycznego czasu pracy kierowców.
2. Czas pracy kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych nie powinien przekraczać 225 godzin miesięcznie. Do tego czasu nie wlicza się czasu przeznaczonego na obsługę codzienną pojazdów samochodowych.
3. W razie przekroczenia czasu pracy określonego w § 3 pkt. 2 wysokość premii indywidualnej ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

## § 4.

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania, z tym, że nowe zasady wynagradzania pracowników samochodowych o których mowa powinny być wprowadzone z dniem 1 stycznia 1961 r.

2. Z chwilą wprowadzenia w życie nowych zasad określonych niniejszym zarządzeniem tracą moc dotychczas obowiązujące w resorcie przemysłu lekkiego przepisy regulujące zagadnienie uposażenia kierowców i innych pracowników samochodowych.

## ZARZĄDZENIE Nr 12/61

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 stycznia 1961 r. w sprawie czasu pracy i premiowania kierowców wozów ciężarowych w transporcie niezorganizowanym.

Na podstawie uchwały nr 283 Rady Ministrów z dnia 10 sierpnia 1960 r. w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych (Monitor Polski nr 67 poz. 317) oraz w odniesieniu do § 3 pkt. 2 Zarządzenia nr 276/60 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 31 grudnia 1960 r. w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych, w uzgodnieniu z Komitetem Pracy i Płac oraz w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam co następuje:

### § 1.

Średni czas pracy faktycznie zatrudnionych kierowców wozów ciężarowych w transporcie niezorganizowanym nie powinien przekraczać 250 godzin miesięcznie wraz z czasem pracy przyznanym na obsługę codzienną.

### § 2.

Kierowcom wozów ciężarowych w transporcie niezorganizowanym przysługuje premia zgodnie z postanowieniami § 8 załącznika nr 1 do protokołu nr 27 z dnia 28 grudnia 1960 r.

### § 3.

Premię, o której mowa w § 2, wypłaca się z funduszu premiowego ustalonego w wysokości do 20 proc. funduszu płac zasadniczych kierowców i ich pomocników w danej jednostce organizacyjnej, liczonego łącznie z dodatkami za rodzaj wozu.

§ 4.

1. Fundusz premiowy w maksymalnej wysokości tj. 20 proc. płac zasadniczych może być ustalony tylko w przypadku nie przekroczenia limitu 250 godzin pracy miesięcznie.
2. W przypadku przekroczenia limitu 250 godzin pracy miesięcznie, fundusz premiowy ulega zmniejszeniu według niżej podanych zasad:

Ilość godzin pracy w miesiącu	Wielkość funduszu premiow. w procentach
do 250	do 20
251 — 255	do 16
256 — 260	do 13
261 — 265	do 10
266 — 270	do 7
ponad 270	do 3

§ 5.

1. Premia indywidualna nie może przekraczać 25 proc. płacy zasadniczej łącznie z dodatkiem za rodzaj wozu.
2. Wysokość premii indywidualnej ustala dyrektor przedsiębiorstwa lub uprawniony przez niego pracownik na wniosek bezpośredniego przełożonego.

§ 6.

Przyznanie premii indywidualnej uzależnia się od wykonania zadań określonych w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 7.

W przypadkach szczególnie uzasadnionych (np. klęski żywiołowe) limit 250 godzin pracy miesięcznie może być przekroczony decyzją jednostki nadrzędnej.

§ 8.

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

## PROTOKÓŁ Nr 29

podpisany w dniu 27 maja 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o Zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 maja 1961 r. w sprawie wysokości premii kierowców pojazdów samochodowych za oszczędność oleju napędowego (Monitor Polski nr 38 z dnia 16 maja 1951 r.) — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół następującej treści:

### § 1.

Protokół dotyczy zasad wynagradzania za oszczędność oleju napędowego kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych określonych w załączniku nr 1 i załączniku nr 2 do protokołu nr 27 z dnia 28 grudnia 1960 r.

### § 2.

1. Wysokość miesięcznej premii kierowcy za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego w stosunku do normy zużycia ustala się w wysokości 1,50 zł — bez względu na cenę zakupu oleju napędowego.
2. Wysokość miesięcznej premii pomocnika kierowcy utrzymuje się w wysokości 15 proc. premii uzyskanej przez kierowcę.

### § 3.

Cyfrę „2,10” użytą w § 3 pkt. 1 załącznika 1, § 2 pkt. 1 załącznika 2 do protokołu nr 27 z dnia 28 grudnia 1960 r. zastępuje się cyfrą „1,50”.

### § 4.

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

## KOMITET PRACY I PŁAC

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU LEKKIEGO  
w miejscu

W odpowiedzi na pismo znak: ZP2-1200-154/61 i ZP2-12-203/61 wyjaśniamy, że:

1. Wprowadzenie nowych zasad wynagradzania pracowników samochodowych powinno być dokonane dopiero po uprzednim przeprowadzeniu niezbędnych przygotowań organizacyjnych.
2. W okresie naprawy bieżącej kierownicy mogą otrzymać poza płacą zasadniczą (bez dodatku za rodzaj prowadzonego wozu) premię indywidualną, przysługującą kierowcom.
3. Dodatek za rodzaj obsługiwanego pojazdu przysługuje za ewidencjonowany czas eksploatacji pojazdu, a więc w podanym przez Was przykładzie dodatek ten przysługuje za 9 godzin pracy:
  - a) kierowcy ciągnika bez przyczepy i z 1 przyczepą przysługuje dodatek w wysokości 1,00zł na godzinę,
  - b) maksymalny dodatek w wysokości zł 1,50 kierowca ciągnika otrzymuje za dwie i więcej przyczep.
4. Fundusz premiiowy dla trzech kierowców zatrudnionych w transporcie nieorganizowanym otrzymujących wynagrodzenie 6 zł na godzinę wynosi:

$$750 \text{ g} \times 6 \text{ zł} = 4.500 \text{ zł}$$

$$20 \text{ proc. od kwoty zł 4.500} = 900 \text{ zł}$$

Przy 300 godzinach pracy średnio na 1 kierowcę fundusz premiiowy wynosi 3 proc. od kwoty zł 4.500 = 135 zł  
a przy 263 godzinach — 10 proc. od kwoty zł 4.500 zł = 450 zł

5. Kierowca posiadający I kategorię prawa jazdy, a nie odpowiadający warunkom zaszeregowania do I grupy płac, nie może być zaszeregowany do tej grupy nawet po przepracowaniu jednego roku w II-giej grupie płac. Jedyne wyjątek stanowią ci kierowcy, którzy w dniu wejścia w życie uchwały nr 283 byli zaszeregowani do I grupy płac conajmniej od roku.
6. Czas pracy kierowców zatrudnionych przy wyjazdach związanych z działalnością kulturalno-oświatową, socjalno-bytową, sportową, przy przewozie pracowników, przy dostawach wyrobów do odbiorców, przy za i wyładunku wagonów itp. powinien być w zasadzie wliczony do ogólnego

- czasu pracy kierowców w danym miesiącu. Sprawa ta będzie jednak jeszcze przedłożona w najbliższym czasie do rozstrzygnięcia przez Kierownictwo Komitetu Pracy i Płac.
7. Uznanie przekroczeń limitu 250 godzin w szczególnych przypadkach (np. klęski żywiołowe) przewiduje instrukcja w sprawie czasu pracy i premiowania kierowców wozów ciężarowych w transporcie nie zorganizowanym (ust. 9)
  8. Udokumentowane, ewidencjonowane godziny pracy kierowców przekraczające limit 250 godzin z powodu udziału w akcji wyborczej mogą być uznane za uzasadnione.
  9. Kierowcy zatrudnieni w niektórych jednostkach organizacyjnych resortu zdrowia i opieki społecznej otrzymują dodatek zakażny nie w procentach, lecz w kwotach absolutnych. Dodatek został ustalony załącznikiem nr 6 do zarządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej, z dnia 30 listopada 1960 r.

### ZARZĄDZENIE Nr 320/62

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 6 grudnia 1962 r.

w sprawie zwiększenia bezpieczeństwa transportu oraz przestrzegania czasu pracy kierowców samochodów osobowych.

Na podstawie Pisma Okólnego nr 110 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 listopada 1962 r. w sprawie zwiększenia bezpieczeństwa transportu oraz przestrzegania czasu pracy kierowców samochodów osobowych zatrudnionych w jednostkach budżetowych, przedsiębiorstwach i instytucjach gospodarki społecznej, zarządzam co następuje:

#### § 1.

Postanowienia niniejszego zarządzenia dotyczą kierowców zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego.

#### § 2.

1. Czas pracy pracowników, o których mowa w § 1, określają ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy w przemyśle i handlu.
2. Dopuszcza się pracę kierowców samochodów osobowych w godzinach nadliczbowych, nie przekraczającą jednak dwóch godzin na dobę.

3. W wyjątkowych przypadkach uzasadnionych warunkami zakładu pracy dopuszcza się przedłużenie czasu pracy kierowców samochodów osobowych ponad normę ustaloną w pkt. 2 tak, aby czas pracy w godzinach nadliczbowych (łącznie z pracą w niedziele i święta) nie przekraczał 120 godzin miesięcznie.
4. Przedłużenie czasu pracy, o którym mowa w pkt. 3 może nastąpić tylko w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach, za pisemną zgodą kierownika jednostki nadrzędnej.

### § 3.

1. Zobowiązuję dyrektorów jednostek organizacyjnych, o których mowa w § 1 do podjęcia w ciągu miesiąca grudnia br. środków organizacyjnych zapewniających przestrzeganie postanowień zawartych w § 2.
2. Główni księgowi są obowiązani przy sporządzaniu list płac kontrolować, czy przestrzegane są postanowienia w sprawie czasu pracy kierowców i o naruszeniach tych postanowień powiadomić swych dyrektorów oraz jednostkę nadrzędną.
3. Dyrektorzy wszystkich jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego wydadzą zarządzenia polecające przeprowadzenie w nadzorowanych i kierowanych przez nich jednostkach kontroli prawidłowości zaszeregowania kierowców pod kątem zgodności z przepisami wynikającymi z Uchwały nr 283 Rady Ministrów z dnia 10 sierpnia 1960 r. w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych (Monitor Polski nr 67, poz. 317).
4. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w zaszeregowaniu kierowców należy podjąć kroki zmierzające do jak najrychlejszego ich usunięcia.

### § 4.

Jednocześnie przypominam obywatelom dyrektorom o obowiązku przestrzegania postanowień przewidzianych w okólniku nr 40 Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 lutego 1952 r. w sprawie zasad używania środków lokomocji do przejazdów miejscowych we władzach, urzędach i przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski nr A-20, poz. 249).

### § 5.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1963 r.



**Sprawa: dodatku dla kierowców prowadzących samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób**

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego zawiadamia, że Komitet Pracy i Płac pismem z dnia 19 stycznia 1963 r. znak: FIL-717/62 wyraża zgodę na stosowanie od 1 stycznia 1963 r. w odniesieniu do kierowców prowadzących samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób — dodatku w wysokości 1,20 zł za 1 godzinę pracy.

Warunkiem wypłaty w/w dodatku jest:

1. dostosowanie samochodu do warunków przewidzianych w Zarządzeniu Ministra Transportu Drogowego i Lotniczego z dnia 23 października 1956 r. (Monitor Polski nr 93 z dnia 15 listopada 1956 r. poz. 1044),
2. rodzaj rejestracji — w tym konkretnym przypadku samochód winien być wyłącznie zarejestrowany do przewozu osób.

Jednocześnie Departament Zatrudnienia i Płac informuje, że wypłaty z tego tytułu nie mogą spowodować przekroczeń planu osobowego funduszu płac oraz wniosków o zwiększenie (dofinansowanie) planu osobowego funduszu płac w 1963 r.

C Z Ę Ś Ć I V

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW  
ZATRUDNIONYCH W STRAŻACH  
PRZEMYSŁOWYCH I PRZECIWPOŻAROWYCH



## PROTOKÓŁ Nr 38

spisany w dniu 8 marca 1962 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego z jednej strony, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych.

### § 1.

Na podstawie Uchwały nr 164/61 Rady Ministrów z dnia 9 maja 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej oraz w strażach uzbrojonych pilnujących mienia zakładów pracy wprowadza się do Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego w dniu 26 listopada 1957 r. zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych.

### § 2.

Zasady wynagradzania i normy umundurowania dla pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych — njęte są w niżej podanych załącznikach, a mianowicie:  
załącznik nr 1 — tabela stanowisk i wynagradzania zasadniczego,

załącznik nr 2 — tabela zalicz. do kategorii, w zależności od liczebności straży,

załącznik nr 3 — tabela ilości stanowisk funkcyjnych,

załącznik nr 4 — tabela zasad i norm umundurowania dla pracowników straży przemysłowej,

załącznik nr 5 — taryfikator kwalifikacyjny.

### § 3.

Pracownikom zatrudnionym w uzbrojonych strażach przemysłowych przysługują świadczenia przewidziane Zbiorowym Układem Pracy w wysokości i na zasadach określonych przepisami dla pracowników zatrudnionych w odnośnych zakładach pracy.

### § 4.

Pracownicy zatrudnieni w uzbrojonych strażach przemysłowych mają prawo do nagród z funduszków nagród zakładów pracy na zasadach określonych dla pracowników zakładów.

## § 5.

1. Pracownicy straży otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanych stanowisk i systemu zatrudnienia w oparciu o załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.
2. Pracownik może być zaszeregowany na stanowisko wartownika w zasadzie po co najmniej rocznym stażu pracy na stanowisku młodszego wartownika, a na stanowisko starszego wartownika w zasadzie po co najmniej dwuletnim stażu pracy na stanowisku wartownika.  
Decyzję o zaszeregowaniu na wyższe stanowisko bez odbywania pełnego wymaganego stażu pracy podejmuje w uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem
3. Stanowiska komendanta oddziału i zastępcy komendanta oddziału są stanowiskami kierowniczymi w rozumieniu art. 16a ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

## § 6.

Zaszeregowanie pracowników straży zatrudnionych w dniu wejścia w życie protokołu na nowe stanowiska dokonuje kierownik zakładu pracy, przyznając pracownikowi w zasadzie najniższą stawkę wynagrodzenia przewidzianą dla danego stanowiska z tym jednak, że przyznane wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia dotychczas pobieranego przez pracownika przy tym samym czasie pracy.

W przypadku zmiany stosowanego dotychczas systemu czasu pracy, zmianę należy poprzedzić ustawowym wypowiedzeniem.

## § 7.

1. Zakładowe oddziały straży, w zależności od ich liczebności zalicza się do kategorii zgodnie z załącznikiem nr 2 niniejszego protokołu.
2. Oddział straży w zakładzie o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej może być zaliczony do bezpośrednio wyższej kategorii oddziałów straży na wniosek kierownika zakładu pracy uzgodniony z kierownikiem jednostki nadrzędnej za zgodą Głównego Inspektora Ochrony Przemysłu.

## § 8.

1. Liczebność oddziału straży określa kierownik zakładu pracy po uzyskaniu zgody jednostki nadrzędnej w porozumieniu z wojewódzkim inspektorem ochrony przemysłu.

2. Ilość stanowisk funkcyjnych w każdym oddziale straży w zależności od jego kategorii określa załącznik nr 3 niniejszego protokołu.
3. W oddziałach straży zatrudniających nie więcej niż 12 pracowników nie tworzy się stanowiska dowódcy warty.

#### § 9.

1. Pracownikom straży przysługuje dodatek za nieprzerwany okres pracy w Straży Przemysłowej w jednym zakładzie pracy w wysokościach:
  - 1) 5 proc. zasadn. wynagrodzenia po 5 latach pracy
  - 2) 10 proc. zasadn. wynagrodzenia po 10 latach pracy
2. Nieprzerwany okres pracy, o którym mowa w ust. 1 liczy się od dnia 1 maja 1950 r.
3. Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej sprawie należy do kierownika zakładu pracy.
4. Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
5. Pracownik straży przemysłowej nie traci ciągłości pracy wymaganej przy przyznaniu dodatku, jeżeli ciągłość tę zachował zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie uprawnień urlopowych.

#### § 10.

Komendantom Straży Przemysłowej, ich zastępcom i dowódcom wart, przysługuje dodatek za posiadane wykształcenie średnie w wysokości 150 zł miesięcznie. Dodatek ten jest wolny od podatku od wynagrodzeń.

#### § 11.

Wartownikom, st. wartownikom — przewodnikom psów przysługuje dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie za opiekę nad psem.

#### § 12.

1. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych nabył prawo do dodatku za wysługę lat w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z przepisów § 9 ust. 1, zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowej kwocie.
2. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych pobierał dodatek za wysługę lat z tytułu 2 lat pracy, zachowuje prawo do tego dodatku w kwocie dotychczasowej — do czasu nabycia prawa do dodatku w myśl przepisu § 9 ust. 1.

### § 13.

1. Pracownicy straży mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów zatrudnienia:
  - a) 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby
  - b) 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby.Za czas służby uważa się liczbę godzin przez które pracownik obowiązany jest pozostawać w zakładzie pracy lub przy nim do dyspozycji swych przełożonych.
2. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt. a pracownikowi przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt. b dzień wolny nie przysługuje z tym, że harmonogram służby należy tak ustalić, aby 24 godziny wolne od służby przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.

### § 14.

1. Przy zatrudnieniu według systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, a w sobotę 6 godzin służby na dobę oraz 46 godzin służby na tydzień.
2. Za godziny pracy w dniu wolnym w tygodniu od służby przysługuje wynagrodzenie zwiększone o 100 proc. dodatek

### § 15.

1. Przy zatrudnieniu według systemu 12 godzin służby na 24 godziny wolne od służby wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 12 godzin służby na dobę i 240 godzin służby miesięcznie.
2. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przekraczające 12 godzin służby na dobę do 240 godzin służby miesięcznie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych jest wliczone do stawek wynagrodzenia miesięcznego określonego w załączniku nr 1.

### § 16.

Za pracę nocną wykonywaną w godzinach od 22 do 6 pracownicy otrzymują dodatek nocny w wysokości 10 proc. wynagrodzenia zasadniczego.

### § 17.

Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce za każdorazową zgodą kierownika zakładu pracy jedynie w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy zachodzi konieczność zapewnienia ciągłości ochrony danego obiektu z uwagi na brak zastępstwa.

### § 18.

Za pracę w godzinach nadliczbowych (§ 14 i § 15 ust. 1) pracownicy otrzymują wynagrodzenie zwiększone o dodatki przewidziane ustawą o czasie pracy w przemyśle i handlu, przy czym stawki godzinowe należy obliczać dzieląc wynagrodzenia miesięczne:

- 1) przy systemie wymien. w § 13 ust. 1 pkt. 1 przez 200 godz.
- 2) przy systemie wymien. w § 13 ust. 1 pkt. 2 przez 276 godz.

### § 19.

Zasady wynagrodzenia wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują z dniem 1 marca 1962 r.



Załącz. nr 1 do protokołu nr 3  
z dnia 8 marca 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

### TABELA STANOWISK

i wynagrodzenia zasadniczego pracowników  
zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych

L. P.	Stanowisko	Zasadnicze wynagrodzenie mies. przy systemie zatrudnienia	
		8 godz. służby 16 godz. wolnych	12 godz. służby 24 godz. wolnych
1	2	3	4
1.	Komendant		
	Oddziału I kat.	1.400—1.900	—
	Oddziału II kat.	1.300—1.750	—
	Oddziału III kat.	1.100—1.600	—
	Oddziału IV kat.	1.000—1.400	—
2.	Zastępca Komendanta		
	Oddziału I kat.	1.200—1.650	—
	Oddziału II kat.	1.050—1.450	—
	Oddziału III kat.	950—1.300	—
3.	Dowódca warty		
	w Oddziale I i II kat.	350—1.150	1.170—1.590
	w Oddziale III i IV kat.	800—1.100	1.100—1.520
1.	Starszy wartownik	750—950	1.030—1.310
2.	Wartownik	700—850	970—1.170
3.	Młodszy wartownik	650—750	890—1.030

Załącz. nr 2 do protokołu nr 3  
z dnia 8 marca 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

### TABELA ZALICZANIA KATEGORII

zakładowego oddziału straży, w zależności od ich liczebności

- Kat. I przy ilości ponad 100 pracowników straży
- Kat. II przy ilości od 51 do 100 pracowników straży
- Kat. III przy ilości od 26 do 50 pracowników straży
- Kat. IV przy ilości do 26 pracowników straży

Załącz. nr 3 do protokołu nr 38  
z dnia 8 marca 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy

**TABELA ILOŚCI STANOWISK FUNKCYJNYCH  
w oddziale straży w zależności od jego kategorii**

Kategoria Oddziału	Maksymalna ilość stanowisk funk.		
	Komendan. oddz.	Z-ca komendan. oddz.	Dowódca wartij
I	1	1	3
II	1	1	3
III	1	1	3
IV	1	—	2

Załącz. nr 4 do protokołu nr 38  
z dnia 8 marca 1962 r.  
do Układu Zbiorowego Pracy.

**ZASADY I NORMY UMUNDUROWANIA  
dla pracowników straży przemysłowej**

**§ 1.**

Pracownicy straży przemysłowej otrzymują umundurowanie służbowe na koszt zakładu pracy, w którym pełnią służbę.

**§ 2.**

Umundurowanie zasadnicze pracowników straży przemysłowej obejmuje:

- czapkę garnizonową koloru granatowego z otokiem koloru zielonego
- czapkę zimową — uszankę — typu przemysłowego i furazerkę koloru granatowego
- kurtkę, spodnie (dla kobiet spódnicę) i płaszcz koloru granatowego
- wiatrówkę koloru granatowego
- koszulę koloru stalowego
- krawat koloru granatowego

- szalik koloru granatowego
- obuwiu koloru czarnego
- buty wartownicze — filcowe
- rękawiczki wełniane.

### § 3.

Pracownicy straży przemysłowej w czasie pełnienia służby wartowniczej mają prawo do korzystania z umundurowania specjalnego.

### § 4.

Wzory umundurowania i odznak stanowisk służbowych dla pracowników straży przemysłowej określa załącz. nr 1 do Rozporz. Rady Ministrów z dnia 6 lutego 1962 r. (Dz. Ustaw nr 12 poz. 55).

### § 5.

Przedmioty umundurowania zasadniczego, które pracownicy straży przemysłowej otrzymują na własność oraz okresy używalności tych przedmiotów podaje poniższy wykaz:

L. p.	Nazwa przedmiotu	Jedn. miary	Ilość	Okres używ. w mies.	U w a g i
1.	Kurtka sukienna	szt.	1	24	dla komendanta i z-cy komend. gabardinowe
2.	Spodnie sukien. długie (spódnica)	szt.	1	24	"
3.	Spodnie szewirotowe letnie	szt.	1	24	"
4.	Wiatrówka popelin. letnia	szt.	1	24	"
5.	Plaszcz sukieny	szt.	1	36	
6.	Szalik wełniany	szt.	1	24	
7.	Czapka sukienna z orzełkiem	szt.	1	36	dla komendanta i z-cy komend. gabardinowa

1	2	3	4	5	6
8.	Czapka zimowa — uszanka (typu prze- mysłowego) z orzeł.	szt.	1	36	
9.	Trzewiki skórzane na gum. spodzie	para	1	24	
10.	Półbuty	"	1	24	tylko dla komend. i z-cy komend.
11.	Furażerka szewiot.	szt.	1	24	
12.	Koszula	szt.	2	12	
13.	Krawat szewiot.	szt.	2	12	
14.	Odznaki stopni	kpl.	1	x	odpowiednio do okresu używaln. prze m., do któ- rego zostały wy- dane
15.	Buty filcowe	para	1	48	
16.	Zelówki skórzane	"	1	12	tylko dla komend. i z-cy komend.
17.	Fleki	"	1	12	
18.	Rękawiczki wełn.	para	1	12	

Uwaga: Umundurowanie sukienne dla wartowników i dowódców wart powinno być wykonane z sukna o zawartości 80% wełny.

§ 6.

Przedmioty umundurowania specjalnego wydawanego pracownikom straży przemysłowej na czas pełnienia służby wartowniczej oraz okresy używalności tych przedmiotów określa poniższy wykaz:

Lp.	Nazwa przedmiotu	Jedn. miary	I l o ś ć	Okres użuw. w mies.
1.	Kożuch długi	szt.		72
2.	Płaszcz lub peleryna przeciwdeszcz	"	dla 1/3 stanu osobow. wartowników pełniąc.	36
3.	Pasy główne	"	służbę na posterunk.	60
4.	Buty gumowe	para		24

### § 7.

Prawo do umundurowania nabywa pracownik z chwilą nawiązania stosunku pracy na czas nieokreślony.

### § 8.

W razie rozwiązania stosunku pracy przed upływem używalności umundurowania, jeżeli rozwiązanie nastąpiło z winy pracownika albo na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika lub na jego wniosek, pracownik obowiązany jest zwrócić równowartość umundurowania za czas od dnia rozwiązania stosunku pracy do końca okresu używalności umundurowania.

### § 9.

Po upływie okresu używalności lub po rozwiązaniu stosunku pracy w innych przypadkach niż wymienione w § 8, umundurowanie zasadnicze nie podlega zwrotowi.

### § 10.

W razie utraty bądź zniszczenia umundurowania lub jego części przed upływem okresu używalności, pracownik otrzymuje nowe umundurowanie na koszt zakładu pracy, jeżeli utrata lub zniszczenie nastąpiło bez winy pracownika i przy wykonywaniu obowiązków służbowych.

### § 11.

Jeżeli utrata lub zniszczenie umundurowania nastąpiło z przyczyn innych, niż wymienione w § 10, pracownik otrzymuje nowe umundurowanie po uiszczeniu równowartości tej części utraconego lub zniszczonego umundurowania, jaka przypada za czas od dnia utraty lub zniszczenia do końca okresu używalności.

### § 12.

Wydanie po raz pierwszy nowych przedmiotów umundurowania wymienionych w § 5 i § 6 może nastąpić po upływie okresu używalności umundurowania, wydanego na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów, lecz nie później niż do końca 1963 r.

**TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY**  
**pracowników Straży Przemysłowej**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje
1.	Komendant Straży Przemysłowej	1. Wykształcenie średnie
2.	Z-ca Komendanta Straży Przemysłowej	2. Kurs Komendantów Straży Przemysłowej 3. Stopień oficera rezerwy lub podoficera rezerwy
3.	Dowódcy warty Straży Przemysłowej	1. Wykształcenie podstaw. 2. Kurs dowódców wart. Straży Przemysłowej 3. Odbytą zasadniczą służbę wojskową lub 3-letni staż służby w Straży Przemysł.
4.	Wartownik Straży Przemysłowej	1. Wykształcenie podstaw. 2. Przeszkolenie w zakresie służby wartowniczej

1. Pracownicy Straży Przemysłowej nie posiadający w dniu wejścia w życie postanowień niniejszego protokołu wymaganego wykształcenia obowiązani są:
  - a) Komendanci i Z-cy Komendantów Straży Przemysłowej — ukończyć szkołę średnią w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r.
  - b) Dowódcy wart. Straży Przemysłowej — ukończyć szkołę podstawową w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r.
  - c) Wartownicy Straży Przemysłowej — ukończyć szkołę podstawową w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r.
2. Kierownik zakładu pracy może zwolnić od obowiązku uzupełnienia wykształcenia ogólnego i zawodowego oraz dodatkowych wymogów:

- a) Komendanta lub Zastępcę Komendanta Straży Przemysłowej, który:
    - przekroczył 45 rok życia
    - posiada ukończoną szkołę podstawową
    - posiada 5 lat służby na stanowisku komendanta lub zastępcy komendanta Straży Przemysłowej,
  - b) Dowódcę warty Straży Przemysłowej, który:
    - przekroczył 45 rok życia
    - posiada 5 lat służby w Straży Przemysłowej.
3. Pracownicy Straży Przemysłowej nie posiadający w dniu wejścia w życie postanowień niniejszego protokołu określonego przygotowania zawodowego, obowiązani są:
- a) Komendanci lub zastępcy komendantów Straży Przemysłowej — w terminie do dnia 31 grudnia 1962 r. ukończyć kurs przeszkoleniowy, którego czas trwania i program określi organ ochrony przemysłu,
  - b) Dowódcy wart Straży Przemysłowej — w terminie do dnia 30 czerwca 1965 r. ukończyć kurs przeszkoleniowy, którego czas trwania i program określi organ ochrony przemysłu,
  - c) Wartownicy Straży Przemysłowej — w ciągu trzech miesięcy od dnia zatrudnienia na zajmowanym stanowisku ukończyć przeszkolenie w zakresie służby wartowniczej.
4. Wartownicy nie posiadający w dniu wejścia w życie niniejszego protokołu, złożonego z wynikiem pomyślnym egzaminu z zakresu przeszkolenia w zakresie służby wartowniczej, obowiązani są egzamin taki złożyć w terminie trzech miesięcy.
5. Osoby, które pełniły służbę w charakterze funkcjonariuszy w organach bezpieczeństwa publicznego lub Milicji Obywatelskiej przez okres co najmniej 2-ch lat — zwolnione są od warunku,
- posiadania stopnia oficera rezerwy lub podoficera rezerwy Komendanci i Zastępcy Komendantów Straży Przemysłowej,
  - odbycia zasadniczej służby wojskowej lub trzyletniego stażu w służbie Straży Przemysłowej dowódcy wart Straży Przemysłowej.

W-wa, 14 stycznia 1963 r.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego  
Gabinet Ministra

GM-IX/288/63

Wobec napływających do Ministerstwa Przemysłu Lekkiego zapytań w sprawie zasad wynagradzania, czasu pracy i zakresu obowiązków służby ochronnej wprowadzonej w życie Zarządzeniem nr 69/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 kwietnia 1962 r. wyjaśnia się, co następuje:

— pod pojęciem „brygadzysta służby dozoru” i „brygadzysta zmianowy” należy rozumieć brygadzystów gospodarczych. Obowiązki w/w brygadzystów określa Regulamin Służby Ochronnej Zakładów Przemysłu Lekkiego.

Dnia 4 marca 1963 r.

#### **PŁACE DLA NOWYCH STANOWISK w służbie dozoru**

W związku z pismem, znak: DZ/490/62 oraz pismem, znak: DZ/16/63 w sprawie jak wyżej — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia, że przy ustalaniu wynagrodzenia i czasu pracy dla brygadzysty dozoru i brygadzysty zmianowego, należy kierować się pismem Gab. Ministra, znak: GM-IX/288/63 z dnia 14 stycznia 1963 r.

Regulamin premiowania pracowników, zatrudnionych w systemie dniówki z premią (załącznik nr 8 do protokołu nr 1) mówi o tworzeniu funduszu premiowego od funduszu płac podstawowych pracowników fizycznych, zatrudnionych przy rewidowaniu pracowników.

Ponieważ brygadzysta dozoru nie spełnia funkcji rewidenta, a praca jego ma charakter nadzoru, z tych względów nie może uczestniczyć w tworzeniu i wypłacie tej premii.

#### **PROTOKÓŁ Nr 47**

podpisany w dniu 5 marca 1963 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w art. 96,



obowiązującego Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o Uchwałę nr 164/61 Rady Ministrów z dnia 9 maja 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przem. Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

#### § 1.

Do protokołu nr 38 z dnia 8 marca 1962 r. wprowadza się nowe postanowienia:

1) Po § 18 dodaje się §§ treści następującej:

#### § 19.

1. „Pracownikom uzbrojonej straży przemysłowej, zatrudnionym w zakładach specjalnych „S”, przysługuje dodatek w wysokości 10% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego”.
2. „Decyzje o przyznaniu dodatku, o którym mowa w ust. 1, podejmuje Minister Przemysłu Lekkiego na wniosek Gł. Inspektora Ochrony Przemysłu”.

#### § 20.

„Za godz. obowiązkowego szkolenia, prowadzonego poza harmonogramem służby, dopuszczalne jest wypłacanie pracownikom uzbrojonej straży przemysłowej wynagrodzenie w wysokości należnej jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Czas szkolenia może wynosić jednorazowo najwyżej 2 godziny, nie więcej jednak jak 8 godzin miesięcznie”.

2) Dotychczasowy § 19 protokołu nr 38 otrzymuje odpowiednią numerację § 21.

#### § 2.

Protokół wchodzi w życie z dnem 1 stycznia 1963 r.

## ZARZĄDZENIE Nr 255/62

Ministrów Przemysłu Lekkiego i Spraw Wewnętrznych  
z dnia 3 października 1962 r.

w sprawie organizacji, zakresu działania oraz współdziałania  
z komendami straży pożarnych służby przeciwpożarowej  
w resorcie przemysłu lekkiego

Na podstawie art. 23 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r.  
o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. nr 20 poz. 120) zarządza  
się, co następuje:

### I. Służba przeciwpożarowa

#### § 1.

Do kierowania ochroną przeciwpożarową w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu lekkiego tworzy się lub utrzymuje:

1. Główny Inspektor Ochrony Przeciwpożarowej — w Ministerstwie, w Departamencie Techniki i Inwestycji, jako samodzielne stanowisko z głównym inspektorem na czele. Główny Inspektor ochrony p-pożarowej podlega Dyrektorowi Departamentu Techniki i Inwestycji, a pod względem fachowym — Komendantowi Głównemu Straży Pożarnych.
2. Inspektoraty ochrony przeciwpożarowej w Zjednoczeniach, ze st. inspektorem ochrony p-pożarowej na czele. St. Inspektor podlega naczelnemu inżynierowi, a pod względem fachowym głównemu inspektorowi ochrony p-pożarowej MPL.
  - a) Inspektoraty ochrony przeciwpożarowej jako wieloosobowe stanowiska pracy tworzy się, bądź utrzymuje w Zjednoczeniach Przemysłu: Bawełnianego, Lniarskiego, Tkanin Jedwabnych i Dekoracyjnych, Dziewiarskiego i Pończoszniczego, Filcowego i Tkanin Technicznych, Skórzanego oraz Odzieżowego.
  - b) Inspektoraty ochrony przeciwpożarowej jako jednoosobowe stanowiska pracy tworzy się, bądź utrzymuje w Zjednoczeniach Przemysłu: Wełnianego — Południe, Wełnianego — Północ, Przędzalni Czesankowych, Artykułów Technicznych i Galanteryjnych oraz Centrali Surowców Włókienniczych i Skórzanych.
  - c) Dla Zjednoczenia Przedsiębiorstw Budowlano-Montażowych Przemysłu Lekkiego, Centrali Zbytu Artykułów Technicznych „Technozbył” oraz Instytutu Włókienniczych

nictwa ustala się wspólny Inspektorat Ochrony Przeciwożarowej jako jednoosobowe stanowisko pracy.

- d) Nad Instytutem Włókien Łykowych sprawuje nadzór inspektorat ochrony przeciwpożarowej Zjednoczenia Przemysłu Lniarskiego.
- e) Dyrektor Biura Projektowania Zakładów Włókienniczych powierzy funkcję referenta ochrony przeciwpożarowej rzeczoznawcy do spraw przeciwpożarowych. zakres obowiązków i praw referenta ochrony przeciwpożarowej — określają odrębne przepisy.
- f) Dyrektor Biura Wzornictwa Przemysłu Lekkiego powierzy funkcję referenta ochrony przeciwpożarowej jednemu z pracowników w Dziale Administracyjno-Gospodarczym.

3 Tworzy się, bądź utrzymuje jednoosobowe stanowisko pracy:

- a) młodszego inspektora ochrony przeciwpożarowej w przedsiębiorstwach wielozakładowych oraz zakładach o specjalnym charakterze.
- b) kierownika ochrony przeciwpożarowej — w przedsiębiorstwach jednozakładowych i innych jednostkach organizacyjnych.

Młodszy inspektor ochrony przeciwpożarowej, — kierownik ochrony przeciwpożarowej podlegają zastępcy dyrektora d/s technicznych, zaś pod względem fachowym — inspektorowi ochrony przeciwpożarowej Zjednoczenia.

- 4 W zakładach pracy, w których nie zachodzi potrzeba utworzenia stanowiska młodszego inspektora, bądź kierownika ochrony przeciwpożarowej, dyrektorzy wyznaczają do spraw ochrony p-pożarowej jednego z referentów pionu technicznego.
- 5 W przedsiębiorstwach (zakładach) posiadających zawodową straż pożarną, nie tworzy się stanowisk pracy, o których mowa w ust. 3 i 4.

## § 2.

1. Etaty osobowe dla głównego inspektoratu i inspektoratów ochrony przeciwpożarowej ustala się w trybie przepisów ogólnych i na podstawie opinii Komendy Głównej Straży Pożarnej.
2. Zakłady pracy, w których powinny być utworzone stanowiska młodszego inspektora ochrony p-pożarowej, bądź

kierownika ochrony p-pożarowej, ustalają dyrektorzy Zjednoczeń na wniosek głównego inspektora ochrony p-pożarowej, uzgodniony z Komendą Główną Straży Pożarowych, w odniesieniu do stanowiska młodszego inspektora ochrony p-pożarowej, a z wojewódzką (miasta wydzielonego z województwa) Komendą Straży Pożarnych — w odniesieniu do stanowiska kierownika ochrony p-pożarowej.

### § 3.

- 1 Na stanowiska pracy wymienione w § 1 ust. 1—3 powołują:
  - 1) w głównym inspektoracie:
    - a) głównego inspektora ochrony p-pożarowej w Ministerstwie Przemysłu Lekkiego — Minister Przemysłu Lekkiego w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych, na wniosek Dyrektora Departamentu Techniki i Inwestycji, uzgodniony z Komendą Główną Straży Pożarnych.
    - b) pozostałych członków KTP Głównego Inspektoratu — Biuro Kadr na wniosek Dyrektora Departamentu Techniki i Inwestycji, uzgodniony z Komendantem Głównym Straży Pożarnych.
  - 2) W inspektoratach w Zjednoczeniach:  
st. inspektora ochrony p-pożarowej — dyrektor Zjednoczenia w porozumieniu z gł. inspektorem ochrony p-pożarowej MPŁ i uzgodnieniu z Komendantem Głównym Straży Pożarnych.
  - 3) w przedsiębiorstwie (zakładzie):  
dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) młodszego inspektora — kierownika ochrony p-pożarowej na wniosek inspektora ochrony p-pożarowej Zjednoczenia.
2. Wymagane kwalifikacje oraz grupy uposażenia do tych stanowisk określają odrębne przepisy.

### § 4.

- 1 Do zakresu działania gł. inspektoratu ochrony przeciwpożarowej należą sprawy:
  - 1) zapobiegania pożarom, a w szczególności wydawanie wytycznych w celu stosowania przez zakłady danej branży właściwych środków zapobiegawczych,
  - 2) organizacja służby p-pożarowej resortu,
  - 3) szkolenia pożarniczego dostosowanego do potrzeb zakładów, i służby p-pożarowej resortu,

- 4) sprawowanie nadzoru i kontroli nad bezpieczeństwem pożarowym oraz działalnością służby p-pożarowej po szczególnych stopni,
  - 5) podejmowanie wszelkich starań w kierunku wzmocnienia ochrony p-pożarowej resortu pod względem organizacyjnym i wyposażenia w odpowiednie środki techniczne.
  - 6) współdziałanie z właściwymi organami w zakresie przygotowania zakładów do ochrony p-pożarowej TOPL.
2. Szczegółowy zakres działania głównego inspektoratu ochrony p-pożarowej ustala Dyrektor Departamentu Techniki i Inwestycji po zasięgnięciu opinii Komendy Głównej Straży Pożarnych.

#### § 5.

Główny inspektor ochrony p-pożarowej wprowadza w życie zarządzenie i wytyczne Komendanta Głównego Straży Pożarnych, dotyczące całokształtu ochrony p-pożarowej oraz przedstawia Komendzie Głównej Straży Pożarnych do uzgodnienia projekty ważniejszych zarządzeń własnych, a w szczególności:

- 1) projekty dotyczące wprowadzenia zmian bądź stosowania nowych metod w powrońcy pożarniczej resortu,
- 2) projekty regulaminów i instrukcji dostosowanych do potrzeb ochrony p-pożarowej w poszczególnych jednostkach organizacyjnych resortu,
- 3) plany zatrudnienia i działalności resortowej służby p-pożarowej.

#### § 6.

1. Do zakresu działania inspektoratu ochrony p-pożarowej w Zjednoczeniu należą sprawy:
  - 1) nadzorowania i kontroli zakładów pracy w zakresie powrońcy pożarowej i utrzymywania przez nie sprzętu i urządzeń p-pożarowych,
  - 2) organizacji służby p-pożarowej i komisji pożarowo-technicznej w zakładach pracy,
  - 3) nadzorowanie szkolenia pożarniczożo załóg i służby p-pożarowej przedsiębiorstw i zakładów,
  - 4) opracowania instrukcji p-pożarowych dla zakładów na podstawie wytycznych branżowych głównego inspektoratu,

- 5) a) opracowania branżowych wytycznych i aneksów w sprawie zabezpieczenia p-pozarowego zakładów w oparciu o przepisy wydane przez Komendanta Głównego Straży Pożarnych,
  - b) współpracy z rzeczoznawcami d/s ochrony p-pozarowej biur projektowych,
  - c) sprawdzanie w roku realizacji inwestycji, czy program prac w zakresie zabezpieczenia p-pozarowego ma przebieg prawidłowy,
  - d) brania udziału w kolaudacji inwestycji,
  - 6) podejmowania wszelkich starań w kierunku poprawy bezpieczeństwa pożarowego zakładów danego Zjednoczenia,
  - 7) współdziałanie z właściwymi organami w zakresie przygotowania zakładów do ochrony p-pozarowej TOPL.
2. Szczegółowy zakres działania inspektoratu ustala Dyrektor Zjednoczenia na podstawie wytycznych gł. inspektora ochrony p-pozarowej.

#### § 7.

1. Do zadań młodszego inspektora ochrony p-pozarowej — kierownika ochrony p-pozarowej przedsiębiorstwa należy:
- 1) czuwanie nad przestrzeganiem przez zakład przepisów bezpieczeństwa pożarowego oraz stosowaniem się do p-pozarowej instrukcji branżowej,
  - 2) podejmowanie inicjatywy w zakresie organizacji ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych,
  - 3) sprawdzanie prawidłowego rozmieszczenia pogotowia i konserwacji sprzętu urządzeń p-pozarowych w obiektach,
  - 4) prowadzenie działalności uświadamiającej w zakresie ochrony p-pozarowej wśród załogi oraz szkolenia pożarniczego członków ochotniczej (obowiązkowej) straży pożarnej,
  - 5) kierowanie akcją ratowniczą w czasie pożaru i innych klęsk żywiołowych oraz katastrof, stosownie do istniejących w tych sprawach przepisów,
  - 6) udział w konferencjach, naradach i komisjach, dotyczących ochrony p-pozarowej przedsiębiorstwa,
  - 7) przedstawianie kierownikowi zakładu spostrzeżeń i wniosków w sprawach bezpieczeństwa pożarowego,
  - 8) przygotowanie zakładu do ochrony pożarowej TOPL.

2. Szczegółowy zakres czynności m. inspektora ochrony p-pożarowej — kierownika ochrony p-pożarowej ustala Dyrektor Zakładu na podstawie wytycznych inspektora ochrony p-pożarowej Zjednoczenia.

### § 8.

Do zadań referenta ochrony p-pożarowej zakładu pracy należą:

- 1) czuwanie nad przestrzeganiem przez załogę zakładu przepisów p-pożarowych,
- 2) sprawdzanie gotowości sprzętu i urządzeń p-pożarowych na terenie zakładu,
- 3) prowadzenie działalności uświadamiającej w zakresie ochrony p-pożarowej wśród załogi oraz szkolenia pożarniczego członków ochotniczej (obowiązkowej) straży pożarnej,
- 4) zgłaszanie kierownictwu zakładu i nadrzędnej jednostce ochrony p-pożarowej spostrzeżeń i wniosków, dotyczących stanu, potrzeb i ulepszeń ochrony p-pożarowej zakładu,
- 5) współdziałanie z właściwymi organami w zakresie przygotowania zakładu do ochrony p-pożarowej TOPL,
- 6) opracowanie niezbędnych sprawozdań, statystyki i innych materiałów w sprawach zabezpieczenia p-pożarowego zakładu.

## II. Straże pożarne

### § 9.

1. Do prowadzenia akcji ratowniczej w czasie pożarów i innych klęsk żywiołowych oraz katastrof, jak również działalności w zakresie zapobiegania pożarom, tworzy się, bądź utrzymuje w przedsiębiorstwach (zakładach) resortu zawodowe, ochotnicze i obowiązkowe straż pożarne.
2. Zasady i tryb powoływania straży pożarnych w zakładach, etaty osobowe i sprzętu oraz organizację wewnętrzną i zakres działania tych straży określają odrębne przepisy.

### § 10.

Straże pożarne w przedsiębiorstwach (zakładach) podlegają pod względem administracyjnym z-cy dyrektora d/s technicznych, w zakresie spraw fachowych resortowej służbie p-pożarowej, a pod względem służby operacyjno-bojowej są podporządkowane właściwym terenowo komendantom straży pożarnych, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

## § 11.

1. Stanowisko komendanta oraz stanowiska oficerskie zawodowej straży pożarnej zakładu pracy obsadza dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek głównego inspektora ochrony p-pożarowej po uprzednim uzgodnieniu z Komendantem Głównym Straży Pożarnych.
2. Stanowiska podoficerów i szeregowych obsadza Dyrektor Zakładu na wniosek komendanta straży z tym, że odnośnie kandydatów na stanowisko podoficerskie komendant straży zasięga opinii wojewódzkiego (m. wył. z woj.) komendanta straży pożarnych.
3. Komendant Straży Pożarnej pełni równocześnie funkcję młodszego inspektora ochrony p-pożarowej.

### III. Współdziałanie resortowej służby p-pożarowej z komendami straży pożarnych

#### § 12

1. Dla koordynacji wykonawstwa zadań ochrony p-pożarowej w jednostkach organizacyjnych resortu, resortowa służba p-pożarowa zjednoczeń i przedsiębiorstw jest obowiązana współdziałać z terenowymi komendami straży pożarnych.
2. Inspektorzy ochrony p-pożarowej zjednoczeń (równorzędnych) oraz służba p-pożarowa przedsiębiorstw (zakładów) współdziałają z terenowymi komendami straży pożarnych, a w szczególności:
  - 1) przedstawiają im materiały i wnioski w sprawie planów jednolitej sieci straży pożarnych oraz lokalizacji odpowiednich jednostek taktycznych w zakładach pracy,
  - 2) uczestniczą w opracowywaniu planów operacyjnych ochrony p-pożarowej w obrębie danych obszarów administracyjnych,
  - 3) uzgadniają plany obrony obiektów resortu i zaznajamiają się z analogicznymi planami dotyczącymi miast i osiedli,
  - 4) uzgadniają plany p-pożarowego zaopatrzenia wodnego zakładów i innych wspólnie użytkowanych urządzeń p-pożarowych,
  - 5) przedstawiają potrzeby i plany szkolenia pożarniczego oraz wnioski dotyczące uzupełnienia typowych programów szkoleniowych problematyką zjednoczenia,



- 6) biorą udział wraz z podległymi im jednostkami w manewrach, zawodach, ćwiczeniach i innych formach szkolenia terenowego,
  - 7) uczestniczą w komisjach, konferencjach i naradach organizowanych przez komendy w sprawach ochrony p-pożarowej osiedli i zakładów,
  - 8) przedstawiają właściwym komendom potrzeby ochrony p-pożarowej resortu, informują o zachodzących trudnościach realizacji oraz dzielą się z nimi uzyskanymi doświadczeniami w tej dziedzinie,
  - 9) podejmują wszelkie inne poczynania i uzgadniają sposoby ich realizacji w celu wzmocnienia ochrony p-pożarowej na wspólnym obszarze działania.
3. W sprawach współdziałania z komendami straży pożarnych, służba p-pożarowa resortu stosuje się odpowiednio do właściwości rzeczowej i miejscowej danej komendy. Właściwość rzeczową danej komendy określa się wg jej zakresu działania, a właściwość miejscową wg jej obszaru.
  4. Zasady, według których resortowa służba p-pożarowa ma pełnić służbę operacyjną, określona zarządzeniem nr 54/59 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 27 marca 1959 r., ustala Komendant Główny Straży Pożarnych.

### § 13.

Traci moc Zarządzenie Ministra Przemysłu Lekkiego nr 72 z dnia 7 marca 1955 r. w sprawie organizacji ochrony p-pożarowej i zakresie działania jej komórek w resorcie Ministra Przemysłu Lekkiego (Biuletyn MPL nr 1, poz. 3 z dnia 7 marca 1955 r.) oraz Zarządzenie nr 21/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 lutego 1961 r. w sprawie uprawnień przełożonych członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa w zakresie spraw personalnych.

### § 14.

Wykonanie powierzam Dyrektorowi Departamentu Techniki i Inwestycji, Dyrektorowi Biura Kadr oraz Dyrektorom Zjednoczeń.

W-wa, 24 marca 1961 r.

Ministerstwo Przem. Lekkiego  
Dep. Techniki i Inwestycji  
Gł. Insp. Ochrony P-pożarów.

Departament Techniki i Inwestycji, Gł. Inspektorat Ochrony P-pożarowej podaje poniżej pismo Komendy Głównej Straży Pożarnych w sprawie wynagradzania za godziny nadliczbowe do wiadomości i ścisłego przestrzegania.

Gł. Insp. Ochrony P-pożarowej  
A. Szywnowski kpt. poż.

W-wa, 24 marca 1961 r.

### Komenda Gł. Straży Pożarnych

W związku z wystąpieniami niektórych komend straży pożarnych w sprawie udzielania zezwoleń na zatrudnienie kierowców poza normalnym czasem pracy oraz w dniach dodatkowo wolnych (§ 3 ust. 2 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 3 marca 1959 r. w sprawie uposażenia członków K.T.P. Dz.U. nr 18 poz. 112) Komenda Główna Straży Pożarnych komunikuje, że Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej pismem Pł/KAR-17/2333/59 z dnia 24 listopada 1959 r. oraz pismem Pł/KA-2-8/4/115/60 z dnia 26 stycznia 1960 r. wyjaśniło, co następuje:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 marca 1959 r. w sprawie uposażenia członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa nie przewiduje wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

W związku z tym służbę straży pożarnych należy — w porozumieniu z Komendą Główną Straży Pożarnych — zorganizować w sposób wykluczający stosowanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Jeżeli jednak w indywidualnych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, wystąpi konieczność zatrudnienia członków K.T.P. w godzinach nadliczbowych, to wówczas podstawą obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe powinno być pełne wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem za stopień.

Stawkę godzinową przy systemie 24 godzin służby na 24 godz. wolne od służby należy obliczyć dzieląc wynagrodzenie pełne przez 312.

Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce jedynie w przypadkach, gdy zachodzi konieczność zachowania ciągłości służby pracowników funkcyjnych takich, jak: kierowcy samochodów pożarniczych, mechaników motopomp, radiooperatorów, telefonistów — dyspozytorów.

Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może nastąpić w drodze decyzji komendanta danej straży zawodowej, na podstawie zgody przewodniczącego miejskiej (powiatowej) rady narodowej, (dyrektora zakładu pracy) i protokółarnym stwierdzeniu konieczności zatrudnienia w związku z brakiem zastępstwa.

Niezbędne jest również uzyskanie zgody właściwej instancji związkowej na stosowanie pracy w godzinach nadliczbowej.

KOMENDANT GŁÓWNY

wz. Wł. Piławski — kpt. sztabu

### ZARZĄDZENIE Nr 28

Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 marca 1962 r.

w sprawie zasad udzielania zwolnień od pracy członkom ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych zatrudnionych w zakładach pracy

Na podstawie art. 13 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 1960 r. o ochronie przeciwpożarowej (Dz. U. nr 20, poz 120) zarządza się, co następuje:

#### § 1.

1. Zakłady pracy zatrudniające członków ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych, zwanych dalej „pracownikami”, są obowiązane zwalniać członków tych straży pracy na szkolenie pożarnicze i do wykonywania czynności kontroli przeciwpożarowej.
2. Za szkolenie pożarnicze uważa się kursy, ćwiczenia, wady, odprawy i zjazdy organizowane w celu fachowego przygotowania straży pożarnych do akcji ratowniczych czasie pożarów i innych klęsk żywiołowych oraz katastrof, a za czynności kontroli przeciwpożarowej — czynności w zespołach powoływanych przez prezydium rad narodowych do kontrolowania budynków i obiektów pod względem bezpieczeństwa pożarowego.

## § 2.

Łączny czas nieobecności w zakładzie pracy nie może przekraczać 11 dni roboczych w ciągu roku. Pracownicy powołani na kursy pożarnicze korzystają z dodatkowych jednorazowych zwolnień od pracy na czas trwania kursu, jednak nie dłużej niż 15 dni w okresie trzech lat.

## § 3.

1. Podstawą do zwolnienia pracownika na szkolenie lub w celu wykonywania czynności kontroli przeciwpożarowej jest pismo właściwego organu Prezydium Rady Narodowej skierowane do zakładu pracy.  
W piśmie należy oznaczyć rodzaj czynności, dzień stawienia się i okres, na jaki pracownik zostaje powołany.
2. Pracownik zwolniony od pracy zgodnie z ust. 1, po zakończeniu czynności, do których został skierowany, obowiązany jest przedstawić zakładowi pracy odpowiednie zaświadczenie o odbyciu szkolenia lub wykonaniu czynności.

## § 4.

1. Pracownicy zwolnieni przez zakład pracy do wykonywania czynności określonych w § 1 zachowują za czas nieobecności w pracy prawo do pełnego wynagrodzenia, które oblicza się wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.
2. Czas nieobecności w pracy w związku z wykonywaniem czynności, o których mowa w § 1, nie może być zaliczony na poczet urlopów wypoczynkowych i okolicznościowych pracownika.
3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się do pracowników będących członkami ochotniczej lub obowiązkowej straży pożarnej zorganizowanej w zakładzie również w tych przypadkach, gdy na polecenie resortowej służby przeciwpożarowej lub komendy straży pożarnej zostają skierowane przez kierownika zakładu do wykonywania czynności z zakresu ochrony przeciwpożarowej na terenie tego zakładu zamiast normalnej pracy zawodowej.

## § 5.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

PREZES RADY MINISTRÓW

(—) Józef Cyrankiewicz

W-wa, 27 marca 1962 r.

**Ministerstwo Przem. Lekkiego  
Depart. Zatrudnienia i Płac**

**WYNAGRADZANIE ZA CZAS CHOROBY  
członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa**

Wobec łącznych pism kierowanych do Ministerstwa P. L. dotyczących wynagradzania za czas choroby członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa, podaje się do wiadomości i stosowania wyjaśnienia Komitetu Pracy i Płac w tej sprawie:

„Przy ustalaniu prawa wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy członków KTP należy kierować się postanowieniami § 2 ust. 1, pkt. 1 oraz ust. 3 rozporz. Rady Ministrów z dnia 9. IV. 1955 r. w sprawie czasu trwania urlopu wypoczynkowego dla członków KTP (Dz. U. nr 18, poz. 109). Pracownicy wymienieni w wyżej powołanym przepisie, posiadający prawo do 30-dniowego urlopu po roku pracy powinni być traktowani jak pracownicy umysłowi i zgodnie z art. 19 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. nr 35, poz. 323) zachowywać prawo do wynagrodzenia przez okres trzymiesięcznej niezdolności do pracy. Pozostali pracownicy, wymienieni w § 2 ust. 1 pkt. 2 wyżej wymienionego rozporządzenia w przypadku choroby — zgodnie z przepisami o ubezpieczeniu społecznym, posiadają prawo do zasiłków chorobowych”.

Dyrektor Departamentu  
(—) Paweł Dyszy

W-wa, 7 września 1962 r.

**Ministerstwo Przem. Lekkiego  
Depart. Zatrudnienia i Płac**

Departament Zatrudnienia i Płac podaje niżej treść pisma Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 września 1962 roku, znak: E-16/99/1276/62 w sprawie wyliczania nagród kwartalnych — do wiadomości i stosowania.

W-wa, 17 sierpnia 1962 r.

KOMITET PRACY I PŁAC

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego  
Departament Zatrudnienia i Płac

### PODSTAWA WYLICZANIA NAGRÓD KWARTALNYCH

W odpowiedzi na Wasze pismo z dnia 17 sierpnia 1962 r., znak ZP2-06-908/62 w sprawie podstawy wyliczania nagród kwartalnych, Komitet Pracy i Płac wyjaśnia, że dodatek operacyjny, stanowiący część składową uposażenia pracowników służby p-pożarowej, wchodzący w zakres planowanego funduszu płac zjednoczenia, stanowi łącznie z płacą zasadniczą podstawę wyliczania funduszu nagród danego Zjednoczenia.

Natomiast, jeśli chodzi o zasady obliczania indywidualnych nagród, to dodatek operacyjny może, lecz nie musi być wliczany do podstawy, od której ustala się wysokość nagród. Ponieważ nagroda ma charakter uznaniowy, a jej wysokość określana jest między innymi w zależności od ilościowego i jakościowego wkładu pracy poszczególnych pracowników i nie wiąże się w sposób bezpośredni z wysokością uposażenia pracownika.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
DIVISION OF THE PHYSICAL SCIENCES  
DEPARTMENT OF CHEMISTRY  
CHICAGO, ILLINOIS

REPORT OF THE  
COMMISSIONERS OF THE  
SOUTH AFRICAN  
RESEARCH BOARD  
FOR THE YEAR  
1911

EDITED BY  
J. H. VAN DER WOUDE  
DIRECTOR OF THE  
RESEARCH BOARD

PUBLISHED BY  
THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS  
CHICAGO, ILLINOIS  
1912

**C Z Ę Ś Ć V.**

**ZASADY WYNAGRADZANIA I PREMIOWANIA  
PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH**

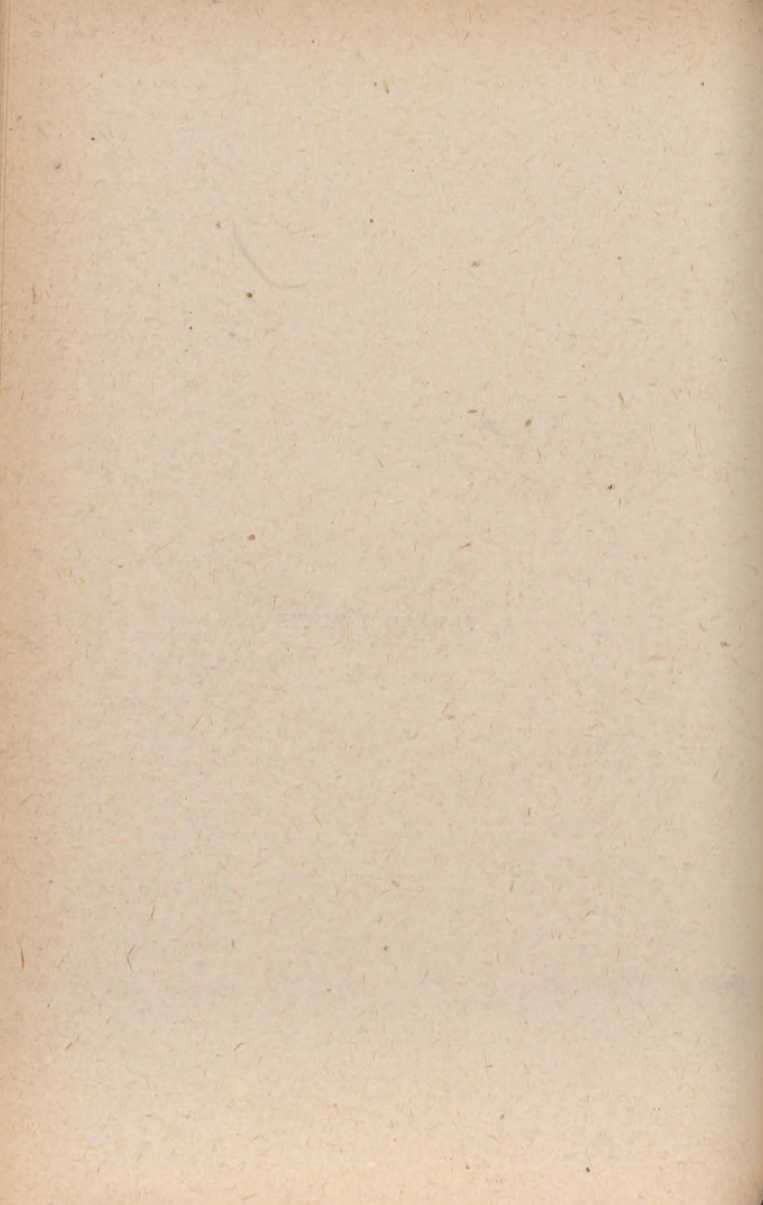
**A. ZARZĄD I RUCH**

**B. MISTRZOWIE**





A. ZARZĄD I RUCH



**WYKAZ PRZĘDSIĘBIORSTW**  
**zgrupowanych**  
**w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ**  
**wg kategorii**

**Kategoria I S**

1. Zgierskie ZPW im. J. Pietrusińskiego w Zgierzu

**Kategoria II S**

1. ZPW im. A. Struga w Łodzi
2. ZPW im. W. Łukaszyńskiego w Łodzi
3. ZPW im. N. Bartlickiego w Łodzi
4. Zgierskie ZPW im. J. Dąbrowskiego w Zgierzu
5. Mazowieckie ZPW w Tomaszowie Maz.

**Kategoria I**

1. ZPW im. 9 Maja w Łodzi
2. ZPW im. L. Waryńskiego w Łodzi
3. ZPW im. J. Niedzielskiego w Łodzi
4. ZPW „Wiosna Ludów” w Łodzi
5. ZPW im. P. Bardowskiego w Łodzi
6. Północno-Łódzkie ZPW w Łodzi
7. Centralne Laboratorium Przem. Wełn. w Łodzi
8. Konstancyńskie ZPW w Konstancynie
9. Pabianickie ZPW w Pabianicach
10. Tomaszowskie ZPW w Tomaszowie Maz.
11. ZPW im. M. Nowotki w Tomaszowie Maz.
12. Ozorkowskie ZPW w Ozorkowie
13. Myszkowskie ZPW w Myszkowie
14. Białostockie ZPW Dyr. Sierżana w Białymstoku
15. ZPW im. E. Plater w Wasilkowie
16. ZPW „Złocieniec” w Złocięcu

**Kategoria II**

1. ZPW im. M. Ossowskiego w Łodzi
2. Zduńsko-Wolskie ZPW w Zduńskiej Woli
3. Wschodnie ZPW w Białymstoku
4. Pomorskie ZPW w Okonku

Załącz. nr 2 do protokołu nr 21  
podpisanego przez MPL i Zarz.  
Główny Zw. Zaw. Prac. Przem.  
Włók., Odzież. i Skórz. w dniu  
17 maja 1960 r.

## WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW

zaliczonych do poszczególnych grup premiowania  
zgrupowanych w Zjednoczeniu Przem. Wełnianego — Północ

### Przedsiębiorstwa należące do grupy A

1. ZPW im. A. Struga w Łodzi
2. ZPW im. N. Barlickiego w Łodzi
3. ZPW im. W. Łukasińskiego w Łodzi
4. ZPW im. 9 Maja w Łodzi
5. Konstantynowskie ZPW w Konstantynowie
6. Mazowieckie ZPW w Tomaszowie Maz.
7. ZPW „Wiosna Ludów” w Łodzi
8. ZPW im. J. Niedzielskiego w Łodzi
9. ZPW im. L. Waryńskiego w Łodzi
10. ZPW im. P. Bardowskiego w Łodzi
11. Północno-Łódzkie ZPW w Łodzi
12. Centralne Laboratorium Przem. Wełn. w Łodzi
13. Zgierskie ZPW im. J. Dąbrowskiego w Zgierzu
14. Zgierskie ZPW im. J. Pietrusińskiego w Zgierzu
15. Ozorkowskie ZPW w Ozorkowie
16. Białostockie ZPW Dyr. Sierżana w Białymstoku
17. Tomaszowskie ZPW w Tomaszowie Maz.
18. Myszkowskie ZPW w Myszkowie

### Przedsiębiorstwa należące do grupy B

1. ZPW im. M. Ossowskiego w Łodzi
2. Pabianickie ZPW w Pabianicach
3. Zduńsko-Wolskie ZPW w Zduńskiej Woli
4. ZPW im. M. Nowotki w Tomaszowie Maz.
5. Wschodnie ZPW w Białymstoku
6. ZPW im. E. Plater w Wasilkowie
7. ZPW „Złocieńiec” w Złocieńcu
8. Pomorskie ZPW w Okonku

Załącz. nr 3 do protokołu nr 21  
 podpisanego przez MPL i Zarz.  
 Główny Zw. Zaw. Prac. Przem.  
 Włók., Odzież. i Skórz. w dniu  
 17 maja 1960 r.

### BRANŻOWY WYKAZ STANOWISK

uprawnionych do premii regulaminowej z zasadaicznego  
 funduszu premijnego oraz górne pułapy premii  
 indywidualnych w poszczególnych grupach przedsiębiorstw  
 zgrupowanych w Zjednoczeniu Przem. Włókienniczym — Północ

Lp.	Stanowisko pracy	Przedsiębiorstwo	
		grupa A	grupa B
1.	Dyrektor	30	25
2.	Z-cy dyrektora	30	25
3.	Główny księgowy	30	25
4.	Kierownicy działów (sekcji) techn.-ekon.	25	25
5.	Główny technolog	25	25
6.	Inspektor produkcji	25	25
7.	Główny mechanik	25	25
8.	Główny energetyk	25	25
9.	Kierownik zakładu	25	25
10.	Kierownik wydziału (oddziału produkc.)	25	25
11.	Kierownik wydziału (oddziału pomocnicz.)	25	25
12.	Mistrz salowy	25	25
13.	Manipulant	25	25
14.	Kierownik komórki wzorcującej	25	25
15.	Kierownik laboratorium zakładowego, wydziałowego, branżowego	25	25
16.	St. inżynier, st. inspektor, inspektor bhp kierujący komórką bhp o ile odpowiada warunkom określonym prot. nr 16 podpi- sanym przez MPL i Zarząd Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włók., Odzież. i Skórzan. w dniu 1 września 1959 r.	25	25
17.	Kierownik działu (sekcji) kadr	15	15
18.	Kierownik działu (sekcji) admin.-gospod.	15	15

Lp.	Stanowisko pracy	Przedsiębiorstwo	
		grupa A	grupa B
19.	Kierownik biura wydziałowego	15	15
20.	Kierownik magazynu	15	—
21.	Główny magazynier	15	15
22.	Kierownik składnicy	15	—
23.	Z-ca gł. księgowego	15	—
24.	Z-ca kier. działu (sekcji) techn.-ekon.	15	—
25.	St. inspektor wynalazczości	15	15
26.	St. inspektor nadzoru inwestycyjnego inżynier do spraw nadzoru	15	15
27.	Główny (starszy) technik normowania	15	15
28.	Księgowy rewident (samodzielny)	15	15
29.	St. księgowy finansów (kierujący zagadnieniem finansów)	15	—
30.	St. księgowy kosztów (kierujący zagadnieniem kosztów)	15	—
31.	Technolog wydziałowy, dyspozytor	15	15
32.	Główny desenator	15	15
33.	St. inżynier, st. inspektor, inspektor bhp kierujący komórką bhp o ile nie odpowiada warunkom określonym protokołem nr 16 podpisanym przez MPL i Zarząd Gł. Zw. Zaw. Prac. Przem. Włókien., Odzież. i Skórzanego w dniu 1 września 1959 r.	15	—
34.	Kierownik TOPL	15	—

Górne granice premii podane powyżej mogą być w niektórych przedsiębiorstwach dla poszczególnych stanowisk obniżone, jednak nie więcej niż o 5%, np. premia zamiast 30% może być ustalona na 25%.

Załącz. nr 4 do protokołu nr 21  
podpisanego przez MPL i Zarz.  
Główny Zw. Zaw. Prac. Przeni.  
Włók., Odzież. i Skórz. w dniu  
17 maja 1960 r.

## BRANŻOWY WYKAZ STANOWISK

uprawnionych do premii regulaminowej z dodatkowego  
funduszu premiowego w przedsiębiorstwach zgrupowanych  
w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ

1. Dyrektor
2. Z-cy dyrektora
3. Główny księgowy
4. Kier. działów (sekcji) techn-ekonomicznych
5. Główny (sl. technik) normowania
6. Gł. mechanik, gł. energetyk, gł. technolog
7. Kierownik komórki wzorcującej
8. Kier. zakładu, wydziału, oddz. produkc. i pomocniczego
9. Kierownik laboratorium
10. Mistrz salowy
11. Manipulant



Załącz. nr 5 do protokołu nr 21  
podpisanego przez MPL i Zarz.  
Główny Zw. Zaw. Prac. Przem.  
Włók., Odzież. i Skorz. w dniu  
17 maja 1960 r.

### WYKAZ STANOWISK

uprawnionych do premii regulaminowej z zasadniczego  
funduszu premicowego oraz górne pułapy premii  
indywidualnych w Centralnym Laboratorium  
Przemysłu Wełnianego — Północ

	% premii
1. Dyrektor	30
2. Z-cy dyrektora	30
3. Główny księgowy	30
4. Kierownik laboratorium	25
5. Z-ca kierownika laboratorium	25
6. Kierownik wydziału, oddziału, pracowni	25
7. Główny kolorysta	25
8. Główny desenator — kierownik	25
9. Kier. działów techniczno-ekonomicznych	25
10. Mistrz salowy	25
11. Kierownik działu mechanicznego	25
12. St. inspektor inwestycji i bhp	15
13. St. insp. personalny kierujący komórką pers.	15
14. Kierownik magazynu	15
15. Kierownik biura wydziałowego	15
16. Technolog	15
17. St. księgowy rewident	15
18. Z-ca gł. księgowego	15
19. Z-ca kier. działów techn.-ekonomicznych	15
20. St. insp. produkcji KT kierujący komórką KT	15

Górne granice premii podane powyżej mogą być dla niektórych stanowisk obniżone, jednak nie więcej niż 5%, np. premia zamiast 30% może być ustalona na 25%.

Załącz. nr 6 do protokołu nr 21  
podpisanego przez MPL i Zarz.  
Główny Zw. Zaw. Prac. Przem.  
Włók., Odzież. i Skórz. w dniu  
17 maja 1960 r.

### WYKAZ STANOWISK

uprawnionych do premii regulaminowej z dodatkowego  
funduszu premiowego w Centralnym Laboratorium  
Przemysłu Wełnianego — Północ

1. Dyrektor
2. Z-cy dyrektora
3. Główny księgowy
4. Kierownik laboratorium
5. Kierownik wydziału, oddziału, pracowni
6. Główny desenator
7. Kierownik działu mechanicznego
8. Kier. działów techniczno-ekonomicznych
9. Mistrz salowy

## PROTOKÓŁ Nr 17

spisany w dniu 7 lutego 1963 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie przeszerogowania przedsiębiorstw do grupy „S”.

### § 1.

Układające się strony w oparciu o art. 96 Zbiorowego Układu Pracy przesuwają niżej wyszczególnione przedsiębiorstwa do następujących grup:

- 1) ZPW im. Pietrusińskiego w Zgierzu — kat. I S
- 2) ZPW im. Łukasińskiego w Łodzi — kat. IIS

### § 2.

Wprowadzone niniejszym protokołem przesunięcie obowiązuje od dnia 1 stycznia 1963 roku.

### § 3.

W związku z przesunięciem wyżej wymienionych przedsiębiorstw do wyższych kategorii płac, uzupełnia się załącznik nr 1 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. zmianami wprowadzonymi niniejszym protokołem.

## PROTOKÓŁ Nr 19

spisany w dniu 14 listopada 1963 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony, w sprawie przeszerogowania przedsiębiorstwa do grupy „S”.

### § 1.

Układające się strony w oparciu o art. 96 Zbiorowego Układu Pracy przesuwają Zgierskie ZPW im. J. Dąbrowskiego do kat. IIS.

### § 2.

Wprowadzone niniejszym protokołem przesunięcia obowiązują od dnia 1 sierpnia 1963 r.

### § 3.

W związku z przesunięciem wyżej wymienionego przedsiębiorstwa do wyższej kategorii płac, uzupełnia się załącznik nr 1 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. zmianami wprowadzonymi niniejszym protokołem.

## PROTOKÓŁ Nr 25

podpisany w dniu 19 listopada 1960 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Układzie Zbiorowym Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r., w oparciu o uchwałę nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. (Mon. Polski nr 9 z dnia 1 lutego 1960 r.) w sprawie przeciwności pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

W odniesieniu do pracowników umysłowych jednostek nadzoru inwestycyjnego (wydziału, oddziału) w budowie oraz pracowników wykonawstwa inwestycyjnego (Samodzielny Oddział Wykonawstwa Inwestycyjnego — S.O.W.I., Oddział Wykonawstwa Inwestycyjnego — O.W.I) w dalszym ciągu ma zastosowanie załącznik nr 3 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy — tabela płac pracowników umysłowych w resorcie przemysłu lekkiego.

### § 2.

Pracowników umysłowych jednostek nadzoru inwestycyjnego przedsiębiorstw (wydziału, oddziału) oraz pracowników wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI, OWI) obejmuje się postanowieniami protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r.

### § 3.

Pracownicy, o których mowa w § 2 niniejszego protokołu, otrzymują w oparciu o protokół nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. wyłącznie premie z zasadniczego funduszu premiowego.

### § 4.

Zasadniczy fundusz premiowy, o którym mowa w § 3, może być uruchomiony w przypadku wykonania zadań inwestycyjnych w danym okresie, a wynikających z zatwierdzonego planu inwestycyjnego.

### § 5.

1. Z zasadniczego funduszu premiowego wypłacane są premie regulaminowe dla pracowników sprawujących zwierzchni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi oraz

premie uznawcze dla pozostałych pracowników inwestycyjnych.

2. Wysokość indywidualnych premii dla stanowisk występujących w jednostkach, o których mowa w § 2 niniejszego protokołu wynosi:
  - a) dla pracowników sprawujących zwierzchni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi:
    - dyrektorów przedsiębiorstw (wydziału, oddziału) w budowie, ich zastępców i gł. księgowych — 25%,
  - b) dla pozostałych pracowników jednostek nadzoru lub wykonawstwa inwestycyjnego:
    - księgowych i st. księgowych, techników i st. techników dokumentacji, referentów i st. referentów (planowania, zaopatrzenia), kontystek, magazynierów, maszynistek — 15%.
3. Wysokość premii wynikającej z § 5 pkt. 2 nie może być niższa od premii dotychczas otrzymywanej.

#### § 6.

Przyznanie premii:

- a) pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi (§ 5 pkt. 2a) uzależnione jest od właściwej jakości nadzorowanych robót, prawidłowości ich rozliczeń, właściwego przebiegu realizacji robót wykonawczych itp.
- b) pozostałym pracownikom służby inwestycyjnej (§ 5 pkt. 2b) uzależnione jest od uzyskania pozytywnych wyników w przygotowywaniu inwestycji do realizacji oraz do wykonywania czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.

#### § 7.

1. Decyzję o uruchomieniu zasadniczego funduszu premiowego podejmuje dyrektor Zjednoczenia, zatwierdzając jednocześnie wysokość premii:
  - a) dla dyrektora, jego zastępców oraz głównego księgowego — w przypadku przedsiębiorstw w budowie,
  - b) dla kierownika służby wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI OWI).

2. Przyznanie premii pozostałym pracownikom danej jednostki dokonuje:

- dyrektor przedsiębiorstwa, w przypadku podanym w pkt. 1a § 7 niniejszego protokołu,
- kierownik, w przypadku podanym w pkt. 1b § 7 niniejszego protokołu.

#### § 8.

W przypadku dopuszczenia do złej jakości robót prowadzonych przy budowie obsługiwanych obiektów inwestycyjnych oraz niewłaściwego spełniania swych obowiązków (np. nieterminowe wydanie decyzji, zgłaszanie do odbioru nieprzygotowanych inwestycji itp.) pracownicy służby inwestycyjnej winni być pozbawieni premii częściowo lub całkowicie. O powodach pozbawienia premii pracownicy powinni być powiadomieni pisemnie.

#### § 9.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1960 r.

## PROTOKÓŁ Nr 31

podpisany w dniu 21 września 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o uchwałę nr 39/61 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. (Mon. Polski nr 14, poz. 73) w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

W protokóle nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. anuluje się treść:

- a) § 8 pkt. 2,
- b) § 8 pkt. 3,
- c) § 9 pkt. 3,
- d) § 12 pkt. 4,
- e) § 12 pkt. 5.

### § 2.

Do protokółu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. wprowadza się nowe postanowienia:

#### 1) § 8 pkt. 2

„Kwotę dodatkowego funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa oblicza się na podstawie tabeli określającej procenty planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych, przypadające za planowaną poprawę rentowności.

Tabelę tę sporządza przedsiębiorstwo w oparciu o ustalony przez jednostkę nadrzędną wskaźnik planowanego wyniku oraz wskaźnik dyrektywny dodatkowego funduszu premiowego wyrażony w procencie planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych”.

2) § 8 pkt. 3

„Przy ustalaniu wskaźnika dyrektywnego dodatkowego funduszu premiowego dla przedsiębiorstw, jednostki nadrzędne powinny brać pod uwagę wielkość zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw oraz stopień trudności poprawy wyników”.

3) § 9 pkt. 3

„Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik gorszy od zaplanowanego, ale lepszy niż w roku poprzedzającym, tworzy dodatkowy fundusz premiowy w kwocie odpowiadającej procentowi planowanego funduszu płac podstawowych wyznaczonemu w tabeli o trzy miejsca w tabeli niżej niż od procentu przypadającego w tej tabeli dla rzeczywistej poprawy rentowności”.

4) § 12 pkt. 4

a) Jako uzupełniające mierniki premiowe, warunkujące uruchomienie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego, jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem obowiązana jest ustalić w postaci:

— terminowego wykonania planu dostaw eksportowych oraz nieprzekroczenia planu kosztów produkcji, bądź planowanego udziału kosztów własnych w produkcji twardej.

b) Jako uzupełniające mierniki premiowe jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego może ustalić:

- wykonanie asortymentowych planów produkcji,
- uruchomienie nowej produkcji,
- wprowadzenie postępu technicznego,
- skrócenie cyklu inwestycyjnego,
- dotrzymanie terminów planowanych dostaw, szczególnie związanych z eksportem,
- upłynnienie nieuzasadnionych zapasów,
- likwidację przerostów zatrudnienia,
- dokonanie zmiany norm pracy lub
- osiągnięcia innych wyznaczonych celów ekonomicznych i technicznych”.

5) § 12 pkt. 5

„Warunek terminowego wykonania planu dostaw eksportowych, o którym mowa w § 12 pkt. 4 a, nie obowiązuje



w przypadkach, gdy niewykonanie w terminie planu dostaw eksponentowych spowodowane zostało nieotrzymaniem zamówień".

6) § 12 pkt. 6

„Termin ostatecznego rozliczenia funduszu premiowego upływa w dwa tygodnie po weryfikacji i zatwierdzeniu bilansu rocznego przedsiębiorstwa”.

7) § 4 pkt. 3. Z ramowych zasad przyznawania i wypłaty indywidualnych premii z funduszu premiowego.

„Zasadniczym warunkiem nabycia przez pracownika umyślowego prawa do indywidualnej premii regulaminowej, lub uznaniowej, niezależnie od spełnienia obowiązkowych podstawowych warunków, o których mowa w pkt. 1 i 2 — jest uruchomienie funduszu premiowego zgodnie z obowiązującymi przepisami o bankowej kontroli funduszu płac”.

§ 3.

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

## ZARZĄDZENIE Nr 225/61

Ministra Przemysłu Lekkiego  
z dnia 21 września 1961 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych  
w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych  
objętych planowaniem centralnym

W celu zainteresowania personelu inżynieryjno-technicznego w stałym poprawianiu pracy przedsiębiorstw — wykonaniu uchwały nr 39/61 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. (Mon. Polski nr 14 poz. 73) w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym zarządzam, co następuje:

### § 1.

1. Wprowadza się zmiany w zasadach premiowania pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych resortu przemysłu lekkiego, zawarte w protokole nr 31 podpisanym w dniu 21 września 1961 r.
2. Zasadniczy fundusz premii stanowi odrębną pozycję w planie funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstw i pozostaje w dotychczas obowiązującej procentowej wysokości funduszu premiowego.
3. Sposoby obliczania poprawy rentowności oraz dodatkowego funduszu premiowego podane są w załączniku nr 1 do uchwały nr 39/61 Rady Ministrów.

### § 2.

Dyrektorzy Zjednoczeń zobowiązani są do wprowadzenia w wewnętrznych regulaminach premiowania przedsiębiorstw jako podstawowego warunku uzależniającego wypłatę premii dla pracowników odpowiedzialnych za produkcję eksportową oraz koszty produkcji — terminowe wykonanie planów dostaw eksportowych (produkcji eksportowej) oraz nieprzekroczenie planu kosztów produkcji względnie planowanego udziału kosztów własnych w produkcji towarowej.

### § 3.

Postanowienia niniejszego zarządzenia nie dotyczą:

- a) pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych (OZR,

- b) pracowników opłacanych z budżetu,
  - c) pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych,
  - d) mistrzów,
- których zasady wynagradzania uregulowane zostały odrębnymi przepisami.

#### § 4.

W zakresie uregulowanym postanowieniami niniejszego zarządzenia tracą moc obowiązujące przepisy w sprawie premiovania pracowników w przemyśle, podane w zarządzeniu nr 93/60 MPL z dnia 20 maja 1960 r.

#### § 5.

Przepisy niniejszego zarządzenia wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1961 r.

### ZARZĄDZENIE Nr 56

#### Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Welnianego — Północ w sprawie premiovania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym

Z wykonania uchwały nr 39/61 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. (Mon. Polski nr 14 poz. 73) i zarządzenia nr 225/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 września 1961 r. w sprawie premiovania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym zarządzam, co następuje:

#### § 1.

- a) Wprowadza się zmiany w zasadach premiovania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach zawarte w protokole nr 31 podpisanym w dniu 21 września 1961 r.
- b) zasadniczy fundusz premiowy stanowi odrębną pozycję w planie funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstw i pozostaje w dotychczas obowiązującej procentowej wysokości funduszu premiowego.
- c) sposoby obliczania poprawy rentowności oraz dodatkowego funduszu premiowego podane są w załączniku nr 1 do uchwały nr 39/61 Rady Ministrów.

## § 2.

Zobowiązuje Dyrektorów Przedsiębiorstw do wprowadzenia w wewnętrznych regulaminach premiowania pracowników przedsiębiorstw jako podstawowego warunku uzależniającego wypłatę premii dla pracowników odpowiedzialnych za:

- a) produkcję eksportową, terminowe wykonanie planów dostaw produkcji eksportowej,
- b) nieprzekroczenie planu kosztów produkcji względnie planowanego udziału kosztów własnych w produkcji towarowej.

## § 3.

Postanowienia niniejszego zarządzenia nie dotyczą:

- a) pracowników zatrudnionych w sklepach fabrycznych i branżowych,
- b) mistrzów,
- c) pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnych OZR,
- d) pracowników opłacanych z budżetu, których zasady wynagradzania uregulowane zostały odrębnymi przepisami.

## § 4.

We wnioskach premiowych na premię z zasadniczego funduszu premiewego należy umieszczać dodatkowy wskaźnik dotyczący danych zawartych w § 2, to jest:

- a) produkcja po koszcie planowanym,
- b) produkcja po koszcie wynikowym.

## § 5.

Przepisy niniejszego zarządzenia wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1961 r.

D y r e k t o r  
(St. Olszak)

**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego**  
**Gabinet Ministra**

GM-II-2102/RG-255-016/62

**PISMO OKÓLNE Nr 39**

**Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 19 marca 1962 r.**  
**w sprawie zasad uruchamiania i wypłaty funduszu premiowego**

Stosownie do przepisów uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym (MP nr 14, poz. 73) — zezwolenie na wykorzystanie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego (uruchomienie i wypłata) — wydaje jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem, na wniosek dyrekcji przedsiębiorstwa (§ 12 ust. 1).

Jednostka nadrzędna (zjednoczenie) uruchamia fundusz premiowy w całości lub części, bądź też omawia uruchomienia, w zależności od kompleksowej oceny pracy przedsiębiorstwa i wykonania przezeń uzupełniającej mierników premiowych (§ 12 ust. 2). W żadnym wypadku nie wolno uruchamiać funduszy premiowych, jeśli w przedsiębiorstwie nastąpiło w danym okresie nieuzasadnione przekroczenie funduszu płac (§ 13 ust. 1 pkt. 1) względnie przedsiębiorstwo nie wykonało w danym okresie założonego planu produkcji (§ 13 ust. 1 pkt. 2) — z tym, że jeśli przekroczenie funduszu płac jest niższe od utworzonego zasadniczego funduszu premiowego — jednostka nadrzędna (zjednoczenie) może fundusz premiowy uruchomić częściowo — do wysokości różnicy (§ 13 ust. 2). Uruchamianie premiowego funduszu, mimo przekroczenia funduszu płac, względnie nie wykonania planu produkcji — nie leży w kompetencji zjednoczeń, a wyłącznie w kompetencji Ministra, który w wyjątkowych wypadkach może go uruchomić częściowo. (Dodatkowy fundusz premiowy Minister może uruchomić tylko w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów (§ 13 ust. 3).

Niezależnie od powyższych dwóch mierników zasadniczych (fundusz płac i plan produkcji) uchwała przewiduje także wprowadzenie mierników uzupełniających (§ 12 ust. 2, 4). Mierniki uzupełniające, są to mierniki wprowadzone przez jednostkę nadrzędna (Zjednoczenie) w zależności od aktualnych potrzeb z tym, że 2 mierniki uzupełniające tj.

- wykonanie planu dostaw eksportowych
- nie przekroczenie planu kosztów produkcji — bądź

— nie przekroczenie planowanego udziału kosztów własnych w produkcji towarowej

są na mocy uchwały obligatoryjne i muszą być przez zjednoczenia wprowadzone i uwzględnione przez zjednoczenia przy wydawaniu decyzji o uruchamianiu funduszków premiowych. W ten sposób całość mierników dzieli się na dwie grupy:

1. mierniki zasadnicze, niewykonanie których uniemożliwia uruchomienie funduszków premiowych, chyba, że Minister w drodze wyjątku wyrazi na to zgodę,
2. mierniki uzupełniające, które dzielą się na 2 podgrupy:
  - a) mierniki, które jednostka nadrzędna może ale nie musi — wprowadzić do regulaminu, oraz
  - b) mierniki (wykonanie planu eksportowego i nie przekroczenie planu kosztów produkcji) które muszą być do regulaminu wprowadzone przez jednostkę nadrzędną.

Znaczenie mierników uzupełniających jest tego rodzaju, że nie wykonanie ich powoduje w zasadzie niemożność uruchamiania funduszu premiowego, podobnie jak przy miernikach podstawowych z tym jednak, że ocena ich wykonania oraz ew. uruchomienie (w zależności od tej oceny) funduszków w całości lub części — należy wyłącznie do decyzji jednostki nadrzędnej — zjednoczenia, które władne jest ustalić, czy mierniki te zostały wykonane, a w razie nie wykonania — to czy z winy zakładu, czy też bez i w zależności od tego określić wysokość ostatecznie uruchamianych funduszków premiowych.

Okoliczność, że mierniki uzupełniające w postaci wykonania planu eksportu i nie przekroczenia planu kosztów produkcji — są miernikami uzupełniającymi, obligatoryjnymi — nie zmienia ich charakteru jako mierników uzupełniających i winny one być tak samo traktowane i oceniane, jak każdy inny miernik uzupełniający, wprowadzany przez zjednoczenie. Różnica polega na tym, że o ile wszystkie inne mierniki uzupełniające zostają — lub nie zostają wprowadzone do regulaminów przez zjednoczenia, o tyle mierniki wykonania eksportu i nie przekroczenia kosztów — muszą być bezwzględnie do regulaminów wprowadzone, jako mierniki uzupełniające. W stosunku do oceny wykonania planu eksportu, bliższą wskazówką kiedy można uznać niewykonanie planu eksportu — daje § 13 ust. 5 mówiący, że nie uwzględnia się nie wykonania miernika eksportowego, jeśli nie otrzymano zamówień.

Warszawa, dnia 27 listopada 1961 r.

Zjednoczenie Przemysłu Wełnianego-Północ  
w Łodzi

Sprawa: postanowień Uchwały nr 270  
Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r.

W związku z Uchwałą nr 270 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r. w sprawie wykorzystania rezerw funduszu plac i planowanego zatrudnienia w przedsiębiorstwach na rozrachunku gospodarczym (Monitor Polski nr 62, poz. 266) Ministerstwo Przemysłu Lekkiego przypomina o konieczności ściślego przestrzegania przeciętnej liczby zatrudnionych, ustalonej w planie operatywnym IV kwartału, gdyż przekroczenie tej liczby, na podstawie § 7 wymienionej Uchwały — powoduje utratę prawa do wypłaty premii w wysokości nie mniejszej od 1/4 dodatkowego funduszu premiowego, należnego dany rok.

Przepis powyższy jako norma ogólnopolska opublikowana w Monitorze Polskim nr 62 poz. 266 — będzie ściśle przestrzegana przez Banki.

WYJAŚNIENIE Nr 3

Komitetu Pracy i Plac z dnia 3 maja 1962 r.

dotyczące interpretacji niektórych postanowień uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym.

W związku z zapytaniem dotyczącym interpretacji określenia „placa podstawowa” zawartego w uchwale nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym (Monitor Polski nr 14 poz. 73).

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

Przez użyte w wymienionej uchwale określenie „płaca podstawowa” należy rozumieć „płacę wynikającą z osobistego zaszczerogowania pracowników umysłowych wg. obowiązujących tabel plac.

Określenia tego nie należy mylić z pojęciem „płacy podstawowej” ustalonym wyłącznie dla celów statystycznych w instrukcji GUS w sprawie bieżącej sprawozdawczości statystycznej przedsiębiorstw przemysłu.

## PROTOKÓŁ Nr 32

podpisany w dniu 14 października 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej.

### § 1.

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania i premiovania pracowników zatrudnionych na stanowiskach inspektorów jakości produkcji eksportowej.

### § 2.

Pracownicy, o których mowa w § 1 otrzymują wynagrodzenie miesięczne w następującej wysokości:

grupa przedsiębiorstwa I S	od 1.800 — 2.800 zł
grupa przedsiębiorstwa II S	1.700 — 2.600 zł
grupa przedsiębiorstwa I	1.600 — 2.500 zł
grupa przedsiębiorstwa II	1.500 — 2.400 zł
grupa przedsiębiorstwa III	1.400 — 2.300 zł
grupa przedsiębiorstwa IV	1.400 — 2.200 zł
grupa przedsiębiorstwa V	1.300 — 2.100 zł



### § 3.

Inspektorzy jakości produkcji eksportowej otrzymują premie miesięczną w takiej wysokości jak zastępcy kierowników działów techniczno-ekonomicznych.

### § 4.

1. Inspektorzy jakości produkcji eksportowej zaliczani są do pracowników kontroli technicznej. Wypłatę indywidualnych premii regulaminowych dla tych pracowników uzależnia się od wyników ich pracy.
2. Jeżeli przedsiębiorstwo nie uzyskało funduszu premiowego, a inspektor jakości produkcji eksportowej wykonał swoje zadania, dyrektor jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem może zezwolić na wypłatę premii z funduszu gwarancyjnego, a w razie jego braku — na wypłatę premii w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa.

### § 5.

Niniejszy protokół uzupełnia stanowiska tabeli płac pracowników umysłowych w przemyśle lekkim, stanowiącej załącznik nr 3 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r.

### § 6.

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania.

## PROTOKÓŁ Nr 33

podpisany w dniu 14 października 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania i premiowania pracowników, zatrudnionych w zakładowych biurach konstrukcyjnych.

## § 2.

Wysokość płac pracowników, o których mowa w § 1 określa załączona tabela płac (zał. nr 1).

## § 3.

Ramowe wymogi kwalifikacyjne dla stanowisk zakładowych biur konstrukcyjnych zawarte są w załączniku nr 2 do niniejszego protokołu.

## § 4.

1. Pracownicy na stanowiskach kierowników działów (sekcji) zakładowego biura konstrukcyjnego są uprawnieni do premii z zasadniczego funduszu premiowego w wysokościach przewidzianych w załącz. nr 3 do protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. oraz do premii z dodatkowego funduszu premiowego wg załącznika nr 4 do protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r., jako pracownicy działów (sekcji) techniczno-ekonomicznych.
2. Premia wyszczególniona w ust. 1 przysługuje tym pracownikom tylko w przypadku wydzielenia ich komórek w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa.

## § 5.

Do pracowników biur konstrukcyjnych mają zastosowanie postanowienia § 8 załącz. nr 1 do protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r.

## § 6.

St. konstruktorzy zakładowych biur konstrukcyjnych, pełniących funkcje zastępców kierowników działów (sekcji) otrzymują premię z zasadniczego funduszu premiowego w wysokościach przewidzianych dla z-ców kierowników działów (sekcji) techniczno-ekonomicznych w załącz. nr 3 do protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r.

## § 7.

Pozostali pracownicy w zakładowych biurach konstrukcyjnych, dla których nie wyszczególniono wysokości premii w poprzednich paragrafach, otrzymują premie uznaniowe z zasadniczego funduszu premiowego.

§ 8.

Niniejszy protokół uzupełnia stanowiska tabeli płac pracowników umysłowych w resorcie przemysłu lekkiego, stanowiącą załącznik nr 3 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r.

§ 9.

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem podpisania.

**TABELA PŁAC**  
pracowników umysłowych w resorcie przemysłu lekkiego  
dla zakładowych biur konstrukcyjnych

Lp.	Stanowisko wzgl. funkcja	Kategoria przedsiębiorstwa						
		I S	II S	I	II	III	IV	V
1.	Kier. Biura Konstrukcyjnego (Gł. Konstruktor)	2800— —4000	2500— —3700	2300— —3400	2300— —3400	2100— —3200	2100— —3200	— —
2.	St. Konstruktor	1800— —3200	1700— —3000	1600— —2800	1600— —2800	1500— —2600	1500— —2600	1400— —2400
3.	Konstruktor	1800— —2800	1700— —2600	1600— —2500	1600— —2500	1600— —2400	1600— —2400	1400— —2300

**Uwaga:** Rozpiętość płac dla pozostałych stanowisk, występujących w zakładowych biurach konstrukcyjnych (jak np. kreślarz) należy ustalić wg rozpiętości płac przewidzianych dla tych stanowisk w załączniku nr 3 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r.

## TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY.

pracowników umysłowych zakładowych biur konstrukcyjnych

Stanowisko, wymagane kwalifikacje i staż pracy:

1. Kierownik biura Konstrukcyjnego (Gł. Konstruktor):

Wyższe wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym (w tym 2 lata praktyki związanej z konstrukcją maszyn i urządzeń).

2. Starszy konstruktor:

Wyższe wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym (w tym 1 rok praktyki związanej z konstrukcją maszyn i urządzeń).

3. Konstruktor:

1) Wyższe wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.

2) Posiadanie tytułu inżyniera, 5 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.

3) Średnie wykształcenie techniczne, 7 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.

4. Kreślarz:

1) Średnie wykształcenie techniczne, 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej.

2) Co najmniej wykształcenie podstawowe, ukończony kurs specjalistyczny, 2 lata praktyki w przemyśle.

**Uwaga:** Do powyższego odnoszą się uwagi na stronie 122 Części I Układu Zbiorowego Pracy.

## PROTOKÓŁ Nr 34

podpisany w dniu 14 października 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na zasadzie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania i premiowania pracowników zatrudnionych w działach (sekcjach) BHP.

### § 2.

Pracownicy o których mowa w § 1 otrzymują wynagrodzenie miesięczne w następującej wysokości:

Grupa przedsiębior.	Kier. działu (sekcji) BHP	St. Inspektor (inżynier) BHP	Inspektor BHP
IS	2000—3400	1800—2800	1200—2400
IIS	1900—3100	1700—2600	1200—2300
I	1800—2800	1600—2500	1200—2200
II	1700—2600	1500—2400	1200—2100
III	1500—2400	1400—2300	1200—2100
IV	1500—2400	1400—2200	1200—2000
V	—	1300—2100	1200—2000

### § 3.

1. Pracownicy wymienieni w § 2 otrzymują premie z zasadniczego funduszu premiowego na zasadach określonych w protokóle nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. do ZUP.
2. Pracownicy będący kierownikami działu (sekcji) BHP otrzymują premie z dodatkowego funduszu premiowego w wysokości jak pracownicy działów techniczno-ekonomicznych, wg zasad określonych w protokóle nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. do ZUP.

#### § 4.

Z prawa do premii na podstawie postanowień regulaminu premiowania może korzystać zweryfikowany przez Branżową Komisję Weryfikacyjną powołaną Zarządzeniem nr 160 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 25 października 1958 r. kierownik działu (sekcji) BHP przedsiębiorstwa posiadający wyższe lub średnie wykształcenie techniczne oraz co najmniej trzyletnią praktykę w danej branży.

#### § 5.

Traci moc obowiązującą:

1. protokół nr 16 z dnia 1 września 1959 r.
2. w tabeli płac pracowników umysłowych w resorcie przemysłu lekkiego (zał. nr 3 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. stanowiska podane pod poz. 56, 57 i 58).

#### § 6.

Postanowienia niniejszego protokołu wchodzi w życie z dniem 1 października 1961 r.

**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego**  
**Departament Zatrudnienia i Płac**  
GM/II-9127/RG-1250-016/62

Warszawa, dnia 28 grudnia 1962 r.

**W sprawie: wynagrodzeń kierowników wydziałów (sekcji) BHP**  
W związku z próbami błędnej wykładni przepisów o wynagrodzeniu kierowników wydziałów (sekcji) BHP przez niektóre zakłady pracy wyjaśnia się, co następuje:

Kierownicy wydziałów (sekcji) BHP — mają prawo do premii regulaminowej z funduszu zasadniczego i dodatkowego — o ile komórki te są wydzielone i podlegają dyrektorowi zakładu lub na jego polecenie — jednemu z jego zastępców.

## PROTOKÓŁ Nr 35

podpisany w dniu 14 października 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania i premiowania pracowników zatrudnionych w sekcjach normalizacji.

### § 2.

Pracownicy o których mowa w § 1 otrzymują wynagrodzenie miesięczne w następującej wysokości:

Grupa przedsiębiorstwa	Kier. sekcji techniczn. (st. normalizator)	Normalizator
I S	1800—2800	1200—2400
II S	1700—2600	1200—2300
I	1600—2500	1200—2200
II	1500—2400	1200—2100
III	1400—2300	1200—2100
IV	1400—2200	1200—2000
V	1300—2100	1200—2000

### § 3.

Pracownicy wymienieni w § 2 otrzymują premie:

1. kierownicy sekcji technicznych (starsi normalizatorzy) otrzymują premie z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego w wysokości przysługującej kierownikom działów (sekcji) techniczno-ekonomicznych (Protokół nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy).
2. Normalizatorzy otrzymują premię uznaniową z zasadniczego funduszu premiowego według zasad określonych w protokole nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy.



#### § 4.

Wymogi kwalifikacyjne pracowników sekcji normalizacji określa załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

#### § 5.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 października 1961 r.

Załącz. nr 1 do protokołu nr 35  
z dnia 14 października 1961 r.

### **TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY pracowników sekcji normalizacji**

#### **Stanowisko, wymagane kwalifikacje i staż pracy:**

##### **1. Kierownik sekcji normalizacji (St. Normalizator):**

- 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
- 2) Średnie wykształcenie techniczne, 6 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.

##### **2. Normalizator:**

- 1) Wyższe wykształcenie techniczne, 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
- 2) Średnie wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.

## PROTOKÓŁ Nr 36

podpisany w dniu 23 października 1961 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania i premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach zakładowych rewidentów księgowości.

### § 2.

Zakładowi rewidentzi księgowości otrzymują wynagrodzenie miesięczne w następującej wysokości:

grupa przedsięb. I S	od 1900—3100 zł
grupa przedsięb. II S	1800—2800
grupa przedsięb. I	1700—2600
grupa przedsięb. II	1600—2500
grupa przedsięb. III	1500—2400

### § 3.

Zakładowi rewidentzi księgowości otrzymują premię z zasadniczego funduszu premiowego według dotychczasowych ustaleń dla tej grupy pracowników na zasadach podanych w protokole nr 21 z dnia 17 maja 1961 r. do Układu Zbiorowego Pracy.

### § 4.

Wymogi kwalifikacyjne pracowników, o których mowa w § 1 określa załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

### § 5.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

## TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY zakładowych rewidentów księgowości

Kateg. przedsięb., wymagane kwalifikacje i staż pracy:

### IS i IIS

- 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w przemyśle, w tym 3 lata w księgowości lub 2 lata w rewizji.
- 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w przemyśle, w tym 4 lata w księgowości lub 3 lata w rewizji. (Do wymienionego stażu pracy zalicza się pracę w innym dziale niż rachunkowość, o ile była pełniona na stanowisku kierowniczym)

### Pozostałe kategorie przedsiębiorstw:

- 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 3 lata praktyki w przemyśle, w tym 2 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub w księgowości albo w rewizji.
- 2) Średnie wykształcenie, 5 lat praktyki w przemyśle, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub 3 lata w dziale rachunkowości względnie w rewizji.

**Uwaga:** Do powyższego odnoszą się uwagi podane na str 122 Część I Układu Zbiorowego Pracy.

## PROTOKÓŁ Nr 40

podpisany w dniu 2 sierpnia 1962 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Protokół niniejszy dotyczy zasad wynagradzania i premiowania pracowników przedsiębiorstw, zatrudnionych w działach (sekcjach) organizacji i analiz.

### § 2.

Wysokość podstawowych płac pracowników, o których mowa w § 1 określa tabela płac, stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

### § 3.

Ramowe wymogi kwalifikacyjne dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach w dziale (sekcji) organizacji i analiz określa zał. nr 2 do niniejszego protokołu.

### § 4.

1. Pracownicy działu (sekcji) organizacji i analiz uprawnieni są do premii z zasadniczego funduszu premiowego wg zasad podanych w protokole nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy.
2. Pracownik zatrudniony na stanowisku kierownika działu (sekcji) organizacji i analiz jest uprawniony do premii z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego w wysokości i na zasadach określonych dla kierowników działów (sekcji) techniczno-ekonomicznych, podanych w protokole nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy.

### § 5.

Zasady wynagradzania i premiowania, o których mowa w niniejszym protokole, stosuje się wyłącznie w przypadku wyodrębnienia komórki organizacyjnej — działu (sekcji) Organizacji i Analiz w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa.

### § 6.

Tabele płac, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszego protokołu wprowadza się do obowiązującej tabeli płac pracowników umysłowych — protokół nr 24 z dnia 29 września 1960 r. — do Układu Zbiorowego Pracy.

### § 7.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.



## RAMOWE WYMAGANIA KWALIFIKACYJNE I STAŻ PRACY

### dla pracowników Działów Organizacji i Analiz

Stanowisko, wymagania kwalifikacyjne i staż pracy

Kierownik Działu (Sekcji) Techniczno-Ekonomicznego:

- 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub inne specjalistyczne, 3 lata praktyki w specjalności, w tym 1 rok na kierowniczym stanowisku.
- 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 5 lat praktyki w zawodzie, w tym 1 rok na kierowniczym stanowisku.

Z-ca Kierownika Działu (Sekcji):

- 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub inne specjalistyczne, 3 lata praktyki w specjalności,
- 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 4 lata praktyki w zawodzie.
- 3) Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, 7 lat praktyki w zawodzie.

St. ekonomista:

- 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze, 3 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym.
- 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym.
- 3) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.

Ekonomista:

- 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub techniczne, 1 rok praktyki w zawodzie ekonomicznym.
- 2) Studium zaoczne ekonomiki przemysłu lekkiego, 2 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym.
- 3) Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.

## PROTOKÓŁ Nr 41

podpisany w dniu 10 sierpnia 1962 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie art. 96 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Do załącznika nr 3 do Protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy wprowadza się dodatkowe stanowisko w dziale zbytu w brzmieniu:

— starszy ekonomista (zastępca kierownika).

### § 2.

Stanowisko starszego ekonomisty (zastępcy kierownika), o którym mowa w § 1, może być wprowadzone w przedsiębiorstwach patronackich.

### § 3.

Pracownicy zajmujący stanowiska starszego ekonomisty (zastępcy kierownika) w dziale zbytu przedsiębiorstw patronackich otrzymują wynagrodzenie miesięczne w następującej wysokości:

grupa przedsiębior. I S	od 1800 — 2800 zł
grupa przedsiębior. II S	od 1700 — 2600 zł
grupa przedsiębior. I	od 1600 — 2500 zł
grupa przedsiębior. II	od 1500 — 2400 zł
grupa przedsiębior. III	od 1400 — 2300 zł

### § 4.

Pracownicy, o których w § 1 otrzymują premię z zasadniczego funduszu premiowego według zasad podanych w Protokole nr 21 z dnia 17 maja 1961 r. do Układu Zbiorowego Pracy

### § 5.

Wymogi kwalifikacyjne dla pracowników, o których mowa w § 1 ustalone są w p-kcie 6 załącznika nr 4 do protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy.

### § 6.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

## PROTOKÓŁ Nr 42

spisany w dniu 10 sierpnia 1962 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o § 21 Uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołecznionych wykonywanej przez banki (Mon. P. nr 29 z dnia 3 marca 1962 r.), Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół następującej treści:

### § 1.

1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac podlegającego obowiązkowi likwidacji, jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem może uruchomić — do czasu likwidacji tego przekroczenia — tylko część funduszu premiowego, jaka pozostaje po potrąceniu zaistniałego przekroczenia.
2. Jeżeli po potrąceniu, o którym mowa wyżej w pkt. 1, pozostająca część funduszu premiowego wynosi mniej niż 50 proc. całości zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego, jednostka nadrzędna może uruchomić 50 proc. całego funduszu premiowego.
3. Pracownicy tracą prawo do premii lub części premii wstrzymanych z powodu przekroczenia funduszu płac, jeżeli przekroczenie nie zostanie zlikwidowane do końca roku obrachunkowego.

### § 2.

Pracownicy bezpośrednio odpowiedzialni za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i funduszu płac oraz pracownicy naruszający dyscyplinę płac nie mogą otrzymać premii z wypłaconej przez bank w danym miesiącu części funduszu premiowego w przypadku podlegającego likwidacji przekroczenia funduszu płac (w rachunku narastającym od początku roku obrachunkowego) i dokonania przez bank wstrzymania tego przekroczenia z funduszu premiowego.



### § 3.

1. Za stanowiska służbowe, z którymi łączy się bezpośrednio odpowiedzialność zatrudnionych na tych stanowiskach pracowników za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i płac, należy uważać:
  - 1) dyrektora przedsiębiorstwa,
  - 2) zastępców dyrektora, o ile podlegają im komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniami zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawach gospodarowania czasem pracy i funduszem płac,
  - 3) głównego księgowego,
  - 4) kierownika komórki zatrudnienia i płac lub innej komórki organizacyjnej, w zakres której wchodzi sprawy zatrudnienia i płac,
  - 5) kierownika wydziału, zakładu, wytwórni, oddziału itp., mistrza odcinka produkcyjnego — w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac, względnie inne naruszenie dyscypliny płac,
  - 6) inne stanowiska, o ile zatrudnieni na nich pracownicy uprawnieni są do podejmowania decyzji w zakresie zatrudnienia i płac, w szczególności decyzji dotyczących zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych,
2. Szczegółowy zakres stanowisk służbowych, z którymi łączy się bezpośrednio odpowiedzialność zatrudnionych na tych stanowiskach pracowników za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i płac w poszczególnych przedsiębiorstwach określa — w zależności od struktury organizacyjnej, nomenklatury stanowisk oraz zakresu działania — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową i Radą Robotniczą. Ustalenia te wchodzi jako załączniki do regulaminów premiowania przedsiębiorstw.
3. Rygory w stosunku do mistrzów nie premiowanych z funduszu premiowego wprowadzonego protokołem nr 21 z dnia 17 maja 1960 r., a ponoszących odpowiedzialność za przekroczenie funduszu płac względnie inne naruszenie przepisów z zakresu zatrudnienia i funduszu płac zostaną określone odrębnymi przepisami.

### § 4.

Uchyła się treść punkt. 1 lit. a oraz pkt. 2 § 13 protokołu nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach państwowych podległych resortowi przemysłu lekkiego.

§ 5.

Postanowienia niniejszego protokołu dodatkowego stanowią integralną część regulaminów premiowania pracowników umysłowych, które obowiązują w zakładach pracy objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Lekkiego zawartym w dniu 1 grudnia 1957 r.

§ 6.

Protokół wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 1962 r.

### PROTOKÓŁ Nr 45

spisany w dniu 3 stycznia 1963 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej:

§ 1.

Postanowienia niniejszego protokołu dotyczą zasad wynagradzania pracowników umysłowych kontroli technicznej.

§ 2.

Do załącznika nr 3 Protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. stanowiącego integralną część Układu Zbiorowego Pracy, wprowadza się w dziedzinie kontroli technicznej następujące dodatkowe stanowiska:

- st. technik (zastępca kierownika działu)
- st. technik

§ 3.

Dla pracowników zajmujących stanowiska wymienione w § 2 niniejszego protokołu ustala się następujące wynagrodzenia:

Grupy przedsiębiorstw	z-ca kier. działu St. technik	St. technik
kategoria I S	od 1800—2800 zł	od 1200—2400 zł
kategoria II S	1700—2600	1200—2300
kategoria I	1600—2500	1200—2200
kategoria II	1500—2400	1200—2100
kategoria III	1400—2300	1200—2100
kategoria IV	1400—2200	1200—2000
kategoria V	1300—2100	1200—2000

§ 4.

Pracownicy, o których mowa w § 2 otrzymują premię z zasadniczego funduszu premiowego według zasad podanych w Protokóle nr 21 z dnia 17 maja 1961 r. do Układu Zbiorowego Pracy.

§ 5.

Wymogi kwalifikacyjne dla pracowników, o których mowa w § 1 ustalone są w p-ku 9 załącznika nr 4 do Protokołu nr 24 z dnia 29 września 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy.

§ 6.

Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

Warszawa, dnia 20 lutego 1961 r.

**Zjednoczenie Przemysłu Welnianego-Północ**  
**Ł ó d ź**

**Sprawa: premii dla pracowników kontroli technicznej**

Departament Zatrudnienia i Płac M. P. L. podaje poniżej treść pisma Ministerstwa Finansów znak nr BP/360/8/61 z dnia 19 stycznia 1961 r. w sprawie wypłacania premii pracownikom kontroli technicznej w przypadku gdy przedsiębiorstwo nie uzyskało funduszu premiowego oraz nie posiada funduszu gwarancyjnego.

Dyrektor Departamentu  
Zatrudnienia i Płac  
(P. Dyszy)

**Ministerstwo Finansów**  
**Departament Koordynacji Finansowej i Budżetu Państwa**  
Nr BP/360/8/61

Warszawa, dnia 19 stycznia 1961 r.

**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego**  
**w miejscu**

W odpowiedzi na pismo z dnia 17 stycznia 1961 r. znak: ZP2-13-01-24-61 w sprawie interpretacji uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. — Ministerstwo Finansów komunikuje, że zgodnie postanowieniami § 9 zał. nr 3 do Uchwały nr 24/60 pracownikom kontroli technicznej w przypadku wykonania ich zadań przysługuje premia z funduszu gwarancyjnego lub w razie jego braku, premia wypłacona być może w ramach funduszu plac przedsiębiorstwa, to znaczy w ramach osobowego funduszu plac, podlegającego korekcie bankowej.

Radca Ministra  
(—) mgr Br. Fick

ZARZĄDZENIE Nr 219/62

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 sierpnia 1962 r.  
w sprawie: zasad wynagradzania pracowników Ośrodków  
Normowania Pracy

W wykonaniu § 14 ust. 4 Uchwały nr 213 R.M. z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy (M.P. nr 54 poz. 235) oraz w oparciu o zarządzenie nr 10 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 17 marca 1962 r. w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, zarządzam co następuje:

§ 1.

Postanowienia niniejszego zarządzenia mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych:

- w Branżowych Ośrodkach Normowania Pracy powołanych w oparciu o Zarządzenie nr 441/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 grudnia 1961 r. zwanej dalej Branżowymi Ośrodkami,
- w Ośrodku Normowania Pracy Przemysłu Lekkiego powołanym w oparciu o zarządzenie nr 130/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 15 maja 1962 r., zwanym dalej Resortowym Ośrodkiem.

§ 2.

Ustala się tabele stanowisk i zasadniczego wynagrodzenia pracowników

- Branżowych Ośrodków wg załącznika nr 1
- Resortowego Ośrodka — wg załącznika nr 1a do niniejszego zarządzenia.

§ 3.

Wymogi kwalifikacyjne dla stanowisk występujących w Ośrodkach Normowania Pracy, o których mowa w § 2, zawarte są w załączniku nr 2 i 2a do niniejszego zarządzenia.

§ 4.

Pracownicy Ośrodków Normowania Pracy uprawnieni są do otrzymywania nagród kwartalnych wg zasad podanych w regulaminie, stanowiącym załącznik nr 3 do niniejszego zarządzenia.

§ 5.

W sprawach nie unormowanych niniejszym zarządzeniem, do pracowników Resortowego Ośrodka stosuje się przepisy dotyczące pracowników ministerstwa, do pracowników Branżowych Ośrodków — przepisy dotyczące pracowników zjednoczenia przy którym działa Ośrodek.

§ 6.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1962 r.

Zał. nr 1 do zarząd. nr 219/62  
MPL z dnia 14. VIII 1962 roku

**TABELA STANOWISK I WYNAGRODZENIA  
ZASADNICZEGO**

**pracowników Branżowych Ośrodków Normowania Pracy**

Lp.	Stanowisko	Zasadn. miesięczne wynagrodzenie w zł. Kategoria A
1.	Kierownik ośrodka	3400—4300
2.	Z-ca kierownika ośrodka	3200—4000
3.	Kierownik zespołu	3000—3700
4.	Kierownik sekcji	2700—3500
5.	St. instruktor	2700—3300
6.	Instruktor	2500—3000
7.	Chronometrażysta	1800—2200
8.	Bibliotekarz	1300—1600
9.	Kreślarz Referent administracyjny	1000—1200
10.	Maszynistka	700—950

**WYMOGI KWALIFIKACYJNE I STAŻ PRACY**  
**dla pracowników Branżowych Ośrodków Normowania Pracy**  
Stanowisko, wymogi kwalifikacyjne i staż pracy:

1. Kierownik Ośrodka (Z-ca Kierownika):

- 1) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub zawodach pokrewnych, a w tym przynajmniej 5 lat na stanowisku kierowniczym.
- 2) Posiadanie tytułu inżyniera, 10 lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży, w tym przynajmniej 5 lat na stanowisku kierowniczym.
- 3) Średnie wykształcenie, 15 lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub zawodach pokrewnych, w tym przynajmniej 8 lat na stanowisku kierowniczym.

2. Kierownik Zespołu (Sekcji):

- 1) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub zawodach pokrewnych, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym.
- 2) Posiadanie tytułu inżyniera, 8 lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym,
- 3) Średnie wykształcenie, 10 lat praktyki na stanowiskach technicznych w danej branży lub zawodach pokrewnych, w tym przynajmniej 3 lata na stanowiskach kierowniczych.

3. St. instruktor:

- 1) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 3 lata praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub w zawodach pokrewnych.
- 2) Posiadanie tytułu inżyniera, 3 lata praktyki w zawodach technicznych w danej branży.
- 3) Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub zawodach pokrewnych.

4. Instruktor:

- 1) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 2 lata praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub w zawodach pokrewnych.
- 2) Średnie wykształcenie, 4 lata praktyki w zawodzie technicznym w danej branży lub zawodach pokrewnych.

5. Chronometrażysta:

Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub ogólne, 2 lata praktyki w przemyśle.

6. Bibliotekarz:

Średnie wykształcenie ogólne, kurs bibliotekarski.

7. Księciarz, Referent administracyjny:

Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub ogólne.

8. Maszynistka:

Wykształcenie średnie lub kurs specjalistyczny.

---

**Uwaga:** 1) Przez określenie „lat praktyki w zawodach technicznych w danej branży lub w zawodach pokrewnych” rozumie się pracę w działach: przygotowania produkcji, technologicznych, produkcyjnych i w bezpośredniej produkcji.

- 2) U pracowników zajmujących stanowiska wymienione w pozycji od 1 do 4 wskazane są dodatkowe znajomości w zakresie zagadnień: organizacji pracy, technologii wykonania, technicznego normowania pracy i wymogów bezpieczeństwa pracy.



## REGULAMIN NAGRADZANIA

### pracowników Resortowego oraz Branżowych Ośrodków Normowania Pracy

#### § 1.

Nagrody w/g postanowień niniejszego regulaminu otrzymują pracownicy zatrudnieni w Resortowym oraz Branżowych Ośrodkach Normowania Pracy.

#### § 2.

Tworzy się roczny fundusz nagród

— dla Resortowego Ośrodka w wysokości 20 proc.

— dla Branżowych Ośrodków w wysokości 10 proc.

rocznego funduszu płac zasadniczych pracowników Ośrodków, który przeznaczony jest na nagrody dla pracowników tych Ośrodków.

#### § 3.

Wysokość kwartalnego funduszu nagród, w ramach rocznego funduszu nagród, ustala:

— Minister Przemysłu Lekkiego w stosunku do Resortowego Ośrodka,

— Dyrektor Zjednoczenia w stosunku do Branżowego Ośrodka po zasięgnięciu opinii Dyrektora Resortowego Ośrodka.

#### § 4.

1. W decyzji o przyznaniu Resortowemu Ośrodkowi kwartalnego funduszu nagród, Minister Przemysłu Lekkiego określa równocześnie wysokość nagrody indywidualnej dla Dyrektora Ośrodka i jego Zastępcy, a Dyrektor Zjednoczenia w decyzji o przyznaniu Branżowemu Ośrodkowi kwartalnego funduszu nagród — wysokość nagrody indywidualnej dla kierownika Ośrodka i jego zastępcy.

2. Dla pozostałych pracowników Ośrodków nagrody przyznaje Dyrektor bądź kierownik Ośrodka.

3. Indywidualna nagroda dla pracownika wynosi:

— w Resortowym Ośrodku — do 20 proc.

— w Branżowym Ośrodku — do 10 proc.

kwartalnej płacy zasadniczej danego pracownika.

## § 5.

1. Podstawą do przyznania kwartalnego funduszu nagród jest wykonanie kwartalnego planu pracy danego Ośrodka.

Kwartalny plan pracy:

- Resortowego Ośrodka zatwierdza Minister Przemysłu Lekkiego,
  - Branżowego Ośrodka zatwierdza Dyrektor Zjednoczenia w uzgodnieniu z Ośrodkiem Resortowym,
2. We wniosku o przyznanie kwartalnego funduszu nagród należy podać szczegółowe dane o działalności danego Ośrodka za okres kwartału, w ujęciu pozwalającym na ocenę tej działalności, a przede wszystkim dane informujące o wykonaniu zadań przewidzianych kwartalnym harmonogramem pracy, wynikającym z planu pracy.

## § 6.

1. Minister, dyrektor Resortowego Ośrodka bądź Kierownik Ośrodka Branżowego mają prawo nie przyznać nagrody wynikającej z niniejszego regulaminu poszczególnym pracownikom lub całym komórkom organizacyjnym w przypadku niewywiązywania się z obowiązków nałożonych na tych pracowników.
2. W przypadku powstawania rezerw wynikających z zastosowania ust. 1 lub innych nadwyżek z funduszu nagród, Dyrektor bądź Kierownik Ośrodka mają prawo w szczególnie uzasadnionych przypadkach powiększyć wysokość nagrody indywidualnej, o której mowa w § 4 ust. 3, poszczególnym pracownikom.
3. Wysokość nagrody indywidualnej nie może przekraczać:
  - w Resortowym Ośrodku — 30 proc. kwartalnej płacy zasadniczej,
  - w Branżowym Ośrodku — 20 proc. kwartalnej płacy zasadniczej.

## § 7.

Poza nagrodami, wynikającymi z niniejszego regulaminu, pracownikom Ośrodków Normowania Pracy nie przysługują inne nagrody i premie.

## § 8.

Nagrody, wynikające z niniejszego regulaminu nie podlegają opodatkowaniu i wypłacane są w wysokości przyznanej.

ZARZĄDZENIE Nr 94/62

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 maja 1962 r.

Sprawa: premiowania sprzedaży materiałów z elany

W celu materialnego zainteresowania personelu sklepów włókienniczych — fabrycznych i branżowych — w sprzedaży materiałów z elany, które jako nowość wymagają od sprzedawcy reklamy poprzez udzielanie klientom odpowiednich wyjaśnień i informacji o jej właściwościach, zarządzam co następuje:

§ 1.

1. Dla personelu sklepów fabrycznych i branżowych z materiałami wełnianymi — za dodatkowe prace, związane z wprowadzeniem nowego artykułu — tworzy się specjalny fundusz premiowy, uzależniony od ilości metrażu, sprzedanej elany.
2. Fundusz premiowy wymieniony w pkt. 1 wynosi 2 zł od każdego 1 m. sprzedanej przez sklep elany.  
Pod pojęciem elany rozumieć należy tkaninę wełnianą o zawartości co najmniej 50 proc. włókna elanowego.
3. Wysokość funduszu premiowego oblicza się w oparciu o ilość sprzedanej elany wg paragonów.

§ 2.

1. Podziału specjalnego funduszu premiowego pomiędzy pracowników danego sklepu dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa prowadzącego sklep fabryczny wzgl. branżowy na wniosek kierownika sklepu.
2. Wysokość premii dla kierownika sklepu ustala dyrektor zakładu.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych i księgowana w ciężar funduszu płac przedsiębiorstwa nadzorującego dany sklep.

§ 3.

Ewentualne przekroczenie funduszu płac z tytułu wypłacanych premii wynikających z § 1 należy traktować jako gospodarczo uzasadnione.

§ 4.

Postanowienia niniejszego zarządzenia mają charakter przejściowy i obowiązują od dnia 1 maja 1962 r. do odwołania.

**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego**  
**Gabinet Ministra**

GM-II-3418/RG 411 016/62

Warszawa, dnia 12 maja 1962 r.

**PISMO OKÓLNE Nr 87/62**  
**Ministra Przemysłu Lekkiego**

w sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów i Modeli Przemysłowych oraz w sprawie wynagradzania artystów plastyków, zrzeszonych w ZPAP, za konsultacje i doradztwo artystyczne w przemyśle.

§ 1.

Przewodniczący i członkowie branżowych i zakładowych Komisji Ocen, działający na podstawie zarządzenia nr 135/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 20 lipca 1961 r. w sprawie organizacji pracy w zakresie wzornictwa w przemyśle lekkim, otrzymują wynagrodzenie za udział w Komisji, zgodnie z przepisami uchwały Rady Ministrów nr 38/54 z dnia 30 stycznia 1954 r. w sprawie trybu powoływania komisji resortowych i wynagradzania za udział w posiedzeniach (MP nr A-30, poz. 442 z 1954 r.) z tym, że:

wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komisji Zakładowych wynosi:

- dla przewodniczącego                      zł 36,00 za posiedzenie
- dla członków po                              zł 24,00 za posiedzenie

wynagrodzenie za udział w posiedzeniach Komisji Branżowych wynosi:

- dla przewodniczącego                      zł 57,00 za posiedzenie
- dla członków po                              zł 38,00 za posiedzenie

§ 2.

Artyści plastycy, nie będący pracownikami jednostek podległych Ministrowi Przemysłu Lekkiego, biorący udział w Komisji Ocen, mogą być wynagradzani za swą pracę na podstawie umowy zlecenia, pod warunkiem zachowania przepisów uchwały Rady Ministrów nr 21/62 z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (M.P. nr 11/62, poz. 35).

W tych przypadkach należy szczegółowo określić obowiązki plastyka, przedstawiciela Z.P.A.P. w Komisji i ustalić jego wynagrodzenie w zależności od kwalifikacji i nakładu pracy,

poświęconego w przygotowaniu się do Komisji, udziału w Komisji oraz opracowaniu opinii o poziomie plastycznym wzorów, będących przedmiotem prac Komisji.

Przy ustalaniu wynagrodzenia należy posiłkowo korzystać z zarządzenia nr 97/56 Ministra Kultury i Sztuki z dnia 26 lipca 1956 r. w sprawie wynagradzania rzeczoznawców w Resorcie Kultury i Sztuki.

Plastycy wynagradzani za prace związane z oceną wzorów na podstawie umowy zlecenia, nie otrzymują wynagrodzenia za udział w Komisji, przewidzianego w § 1 niniejszego zarządzenia.

### § 3.

Jeśli zakres i charakter pracy w dziedzinie wzornictwa w danej branży czy zakładzie wymaga szczególnej i wysoko wykwalifikowanej opieki antystycznej, należy zatrudnić plastyka, wytypowanego przez ZPAP na pół, względnie ćwierć etatu w Zjednoczeniu (względnie w najbardziej zainteresowanym przedsiębiorstwie) jako branżowego doradcę artystycznego do spraw wzornictwa, ustalając zakres jego obowiązków.

Plastycy zatrudniani na zasadach określonych w niniejszym paragrafie, mogą być członkami Komisji branżowych i zakładowych z tym, że otrzymują wynagrodzenie za udział w tych Komisjach, na ogólnych warunkach, określonych w § 1 niniejszego zarządzenia.

### § 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

GM/ II/3418/

Warszawa, dnia 12 maja 1962 r.

### WYJAŚNIENIE

W związku z pismem okólnym Ministra Przemysłu Lekkiego nr 87/62 z dnia 12 maja 1962 r.

W sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów i Modeli Przemysłowych oraz w sprawie wynagradzania artystów plastyków, zrzeszonych w ZPAP, za konsultacje i doradztwo artystyczne w przemyśle, Ministerstwo Przemysłu Lekkiego wyjaśnia, co następuje:

Przy zawieraniu umów zlecenia z artystami plastykami biorącymi udział w Komisjach Ocen na podstawie § 2 powołanego pisma okólnego, należy ustalić obowiązki plastyków, związane z ich pracą w Komisji.

W tym celu należy w umowie zleceniu ustalić:

- a) orientacyjną miesięczną ilość posiedzeń komisji,
- b) orientacyjną przeciętną ilość wzorów podlegających ocenie (w miesiącu),
- c) sposób przygotowania ocen przez artystę plastyka.

Wskazane jest następujące przygotowanie materiałów przez artystów plastyków na Komisje:

- przegląd wzorów przed posiedzeniem Komisji i dokonanie oceny plastycznej poszczególnych wzorów,
- posegregowanie wzorów na grupy według oceny:
  - wzór dobry
  - wzór dostateczny
  - wzór odrzucony
- wybranie wzorów wyróżniających się wysokim poziomem plastycznym,
- opracowanie krótkiego uzasadnienia na piśmie odnośnie poszczególnych wzorów (wyczerpująco należy uzasadnić ocenę negatywną!)
- przygotowanie opinii odnośnie poziomu plastycznego i zgodności z wytycznymi mody poszczególnych grup wzorów według uprzednio dokonanej oceny.

Na posiedzeniu Komisji do obowiązku artysty plastyka należy: wzięcie udziału w dyskusji, a w szczególności obrona swego

stanowiska, zajętego poprzednio wobec przedłożonych mu wzorów, wreszcie w ramach umowy, artysta plastyk w zależności od potrzeb powinien sporządzić swoją opinię o wyniku pracy w komisji.

Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia, za prace objęte umową zlecenia, należy orientacyjnie przyjąć, że wynagrodzenie to winno kształtować się w granicach do 800 zł miesięcznie.

Umowy zawierać należy na okres od 1 do 3 miesięcy, a następnie przedłużać z tym, że w okresach, w których nie przewidziane są żadne prace z zakresu opiniowania wzorów, czy udziału w Komisjach, umów zawierać nie należy.

Przy ustalaniu wynagrodzenia wysokokwalifikowanych artystów plastyków, jako doradców artystycznych, na pół względnie ćwierć etatu, stosownie do § 3 powołanego pisma okólnego należy przyjąć za podstawę wynagrodzenie, jakie otrzymują kierownicy komórek wzorujących (1.800 — 3.100 zł) i wypłacać doradcy plastycznemu część tej kwoty, proporcjonalnie do tego, w jakim wymiarze godzin artysta plastyk jest zatrudniony, a więc połowę wynagrodzenia kierownika komórki wzorującej przy zatrudnieniu na pół etatu i ćwierć wynagrodzenia przy zatrudnieniu na ćwierć etatu.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego  
Departament Zatrudnienia i Płac

ZP2-121-00714/62

W-wa, dnia 25. VI. 1962 r.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego przesyła w załączeniu zatwierdzony przez Obywatela Wiceministra mgr. Wł. Kakiętko Ramowy Regulamin przyznawania i wypłaty indywidualnych premii kwartalnych z funduszu specjalnego w przedsiębiorstwach patronackich w zakresie produkcji eksportowej do wiadomości i stosowania.

Jednocześnie Departament Zatrudnienia i Płac przypomina, że ewentualne wnioski w sprawie uruchomienia specjalnego kwartalnego funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa patronackiego winny uwzględnić wytyczne podane w piśmie Ministerstwa z dnia 24 marca 1962 r., znak ZP2-121-00-51/62 i PK.II-078/57/62.

Dyrektor Departamentu  
Zatrudnienia i Płac  
(—) P. Dyszy

## RAMOWY REGULAMIN

### przyznawania i wypłaty indywidualnych premii kwartalnych z funduszu specjalnego w przedsiębiorstwach patronackich w zakresie produkcji eksportowej

W oparciu o postanowienia Uchwały nr 388 Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1960 r. o przedsiębiorstwach prowadzących (Mon. Polski nr 94 z dnia 23 grudnia 1960 r.) rozdziału III tejże Uchwały o przedsiębiorstwach patronackich (typ B) ustala się następującą zasadę premiowania.

#### I. Postanowienia wstępne.

##### § 1.

Regulamin niniejszy ustala zasady premiowania niektórych pracowników umysłowych przedsiębiorstw patronackich za wykonanie zadań wynikających z funkcji przedsiębiorstwa patronackiego.

##### § 2.

1. Specjalny fundusz premii przedsiębiorstwa patronackiego tworzy się z wpłat przedsiębiorstw współdziałających na rachunek przedsiębiorstwa patronackiego dokonywanych w trybie postanowień § 18 Uchwały nr 388 Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1960 r. w wysokości do 10% kwartalnego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa patronackiego (bez mistrzów).
2. Specjalny fundusz premii przyznany przedsiębiorstwu patronackiemu stanowi dodatkową część funduszu płac tego przedsiębiorstwa i jest refundowany z funduszu przedsiębiorstwa patronackiego.
3. Wysokość premii kwartalnej przyznanej indywidualnie nie może być wyższa od 15% zasadniczego, kwartalnego uposażenia pracownika.

#### II. Tryb i zasady uruchomienia specjalnego funduszu premiiowego.

##### § 3.

1. Specjalny fundusz premii dla przedsiębiorstwa patronackiego jest uruchamiany kwartalnie przez Ministra Przemysłu Lekkiego na wniosek Dyrektora Zjednoczenia uwzględniający wielkość udziału produkcji eksportowej w ogólnej planowanej produkcji oraz w uzasadnionych



przypadkach — stopień trudności produkcyjnych asortymentów.

2. Wniosek o uruchomienie specjalnego funduszu premiewego dla przedsiębiorstwa patronackiego sporządza Zjednoczenie w oparciu o kwartalną ocenę pracy przedsiębiorstwa patronackiego, dokonaną przez kolegium przedsiębiorstwa patronackiego.
3. Ocena pracy przedsiębiorstwa patronackiego dokonana przez jego kolegium, winna obejmować wykonanie przez przedsiębiorstwo patronackie zadań kwartalnych w zakresie:
  - a) realizacji przez przedsiębiorstwo patronackie i przedsiębiorstwa z nim współdziałające planów produkcji eksportowej w ilości wyrażonej w jednostkach naturalnych,
  - b) nieprzekroczenia planowanego procentu odrzutów eksportowych,
  - c) dotrzymywania terminów dostaw na eksport,
  - d) braku reklamacji eksportowych,
  - e) inicjowania i wdrażania do produkcji nowych asortymentów przeznaczonych na eksport:
    - zadań rocznych w zakresie realizacji planów eksportowych w ujęciu wartościowym.

#### § 4.

Uruchomienie specjalnego funduszu premiewego może nastąpić:

- 1) po stwierdzeniu wykonania przez przedsiębiorstwo patronackie zadań wyszczególnionych w § 3 pkt. 3,
- 2) jeśli równocześnie przedsiębiorstwo patronackie wykonało wszystkie zadania w pozostałym zakresie swej działalności, uprawniające do uzyskania zasadniczego funduszu premiewego.

#### § 5.

1. W przypadku niewykonania planowanych zadań (zamówień) eksportowych w okresie danego kwartału — specjalny fundusz premiewy nie przysługuje.
2. W przypadku wykonania planowanych zadań (zamówień) eksportowych w danym kwartale ale nie spełnienia warunku — o którym mowa w ust. 2 § 4 — specjalny fundusz premiewy za ten kwartał może być uruchomiony dopiero wówczas, gdy przedsiębiorstwo patronackie uzyska prawo do zasadniczego funduszu premiewego.

## § 6.

Wysokość uruchamianego funduszu specjalnego dla przedsiębiorstwa patronackiego określa każdorazowo Minister Przemysłu Lekkiego.

### III. Tryb i zasady przyznawania specjalnych premii.

## § 7.

Prawo do otrzymania specjalnej premii mają niżej wymienieni pracownicy przedsiębiorstwa patronackiego:

- 1) Dyrektor
- 2) Z-cy Dyrektora
- 3) Główny Księgowy
- 4) Kierownik Zakładu
- 5) Kierownik Wydziału Produkcyjnego
- 6) Kierownik Oddziału Produkcyjnego
- 7) Mistrzowie wykończałni i fanbiarni (produkującej na eksport
- 8) Główny Technolog — Szef Produkcji
- 9) Inspektor Produkcji — Technolog Wydziałowy
- 10) Kolorysta technolog (główny)
- 11) Kolorysta zmianowy
- 12) Kolorysta tkalni
- 13) Kierownik Laboratorium (f) z. włók. i chemicznego)
- 14) Główny dyspozytor
- 15) Dyspozytorzy zmianowi
- 16) Główny manipulant
- 17) Manipulanci
- 18) Kierownik Działu (Sekcji) Planowania
- 19) Kierownik Działu (Sekcji) Kosztów
- 20) Kierownik Działu Kontroli Technicznej
- 21) Kierownik Wydziałowy Kontroli Technicznej
- 22) Kierownik Działu (Sekcji) Techn.-Surowcowego
- 23) Kierownik Działu (Sekcji) Zaopatrzenia
- 24) Kierownik Działu (Sekcji) Transportu
- 25) Kierownik Działu (Sekcji) Zbytu (wyrobów gotowych)
- 26) Kierownik Komórki Wzorcującej
- 27) Główny Desenator
- 28) Kierownik Działu (Sekcji) Eksportu
- 29) St. inspektor (inspektor) komórki eksportu prowadzący kontrolę realizacji zadań eksportowych
- 30) Inspektor jakości produkcji eksportowej
- 31) St. ekonomista lub ekonomista d/s zaopatrzenia w barwniki i chemikalia.

### § 8.

Wykaz podany w § 7 może być zmieniony lub uzupełniony o dodatkowe stanowiska pracowników zajmujących się realizacją zadań eksportowych. Zmiana i uzupełnienie wykazu dodatkowymi stanowiskami może nastąpić za zgodą i po akceptacji Zjednoczenia.

### § 9.

1. Wysokość premii dla dyrektorów przedsiębiorstw patronackich oraz dla ich zastępców i Głównych Księgowych ustala Dyrektor Zjednoczenia.
2. Wysokość premii dla pozostałych pracowników przedsiębiorstw patronackich objętych regulaminem premiowania przyznaje Dyrektor Zakładu patronackiego po uprzednim zacpinowaniu przez Kolegium przedsiębiorstwa patronackiego.

### § 10.

1. Dyrektor Zjednoczenia w stosunku do dyrektorów przedsiębiorstw i ich zastępców oraz dyrektora przedsiębiorstwa patronackiego, w stosunku do pozostałych pracowników — ma prawo zastosować sankcje w postaci pomniejszenia lub pozbawienia premii w przypadku stwierdzenia uchybień w zakresie eksportu.
2. Decyzję odnośnie zmniejszenia lub pozbawienia premii otrzymuje zainteresowany pracownik na piśmie.

### § 11.

Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1962 roku.

## UCHWAŁA Nr 247

Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r.

**w sprawie wykonywania pilnych prac ofertowych  
i dokumentacyjnych dla potrzeb eksportu  
przez pracowników własnych przedsiębiorstw**

W celu stworzenia warunków do szybkiego wykonywania zamówień eksportowych Rada Ministrów uchwala, co następuje:

### § 1.

W razie konieczności wykonania pilnych prac ofertowych i dokumentacyjnych dla potrzeb eksportu, których wykonanie

w normalnym trybie jest niemożliwe, prace te mogą być wykonywane w trybie prac zleconych pracownikom własnym przedsiębiorstwa.

#### § 2.

Przekroczenie bezosobowego funduszu płac powstałego w wyniku realizacji przepisu § 1 powinno być legalizowane przez banki.

#### § 3.

Przy wykonywaniu pilnych prac ofertowych i dokumentacyjnych dla potrzeb eksportu, a opłaconych z funduszu bezosobowego przedsiębiorstwa, nie mają zastosowania przepisy § 2 i 3 uchwały nr 21 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Mon. Polski nr 11, poz. 35) w zakresie górnej granicy indywidualnych wypłat, jak i trybu ich zatwierdzania.

#### § 4.

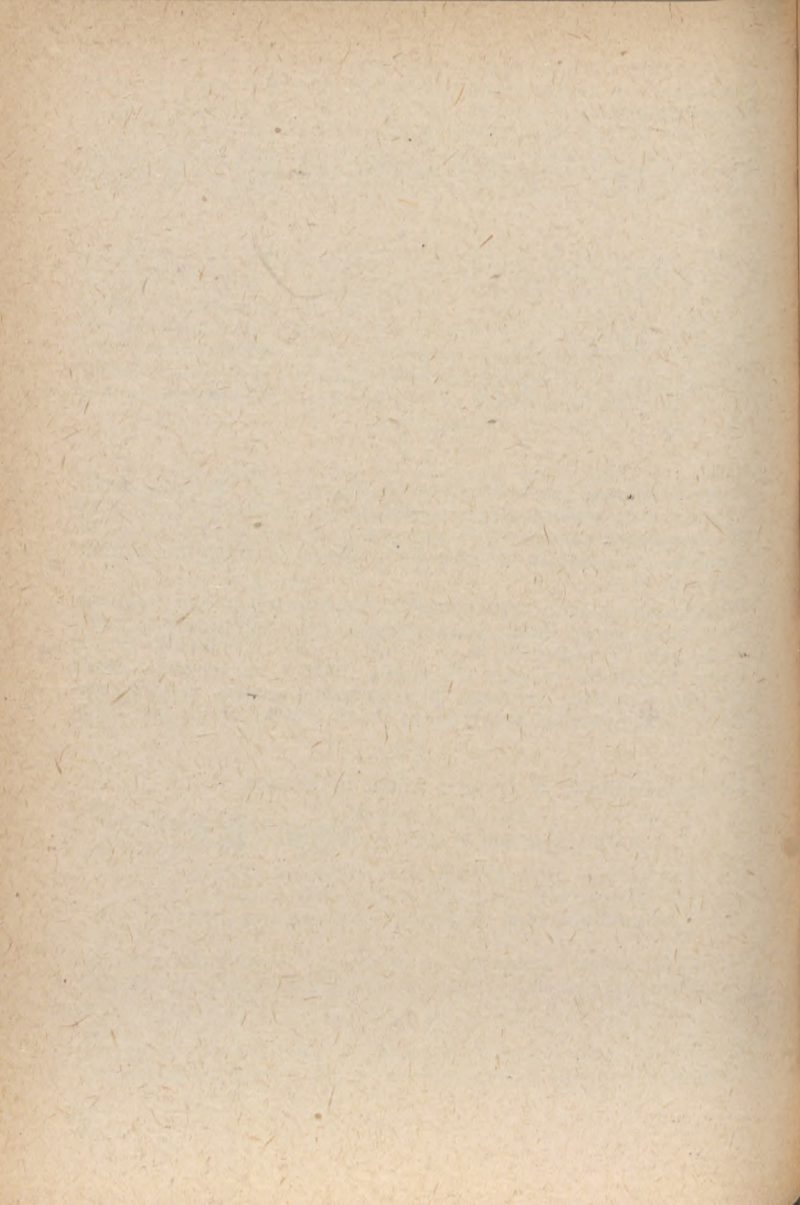
Prace ofertowe i dokumentacyjne dla potrzeb eksportu mogą być również wykonywane w godzinach nadliczbowych przez pracowników umysłowych własnych przedsiębiorstw, o ile prace te nie zostały zlecone do wykonania w trybie przewidzianym w § 1.

Wynikające z tego przekroczenia nie korygowanego funduszu płac będą przez banki legalizowane na analogicznych zasadach, jak to określone w § 23 ust. 1 pkt. 2 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw społecznych wykonywanej przez banki (Mon. Polski nr 29, poz. 123).

#### § 5.

Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów  
wz. P. Jaroszewicz



B. MISTRZOWIE



### PROTOKÓŁ Nr 3

spisany w dniu 2 marca 1959 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego — z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ — z drugiej strony w sprawie wprowadzenia w życie nowych zasad wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach, zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ.

#### § 1.

Na podstawie Uchwały nr 496/58 Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1958 r. oraz Zarządzenia nr 181/58 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 22. grudnia 1958 r. o regulacji płac mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych, zatrudnionych w przemyśle lekkim, wprowadza się do Zbiorowego Układu Pracy Przemysłu Włókienniczego, odzieżowego i Skórzanego, zawartego pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w dniu 26 listopada 1957 r. nowe zasady wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach i samodzielnych jednostkach organizacyjnych, zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ.

#### § 2.

Nowe zasady wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych ujęte są w niżej podanych załącznikach, podpisanych przez obie układające się strony, a mianowicie:

- zasady wynagradzania i premiowania (załącznik nr 1),
- informator szeregowań; cen jednostkowych za krosna i obsługi maszyn (załącznik nr 2),
- regulamin premiowania — załącznik nr 3.

#### § 3.

Zasady wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują od dnia 1 grudnia 1958 r.

#### § 4.

W związku z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych — dotychczasowe akty normatywne w zakresie wynagradzania mistrzów, objętych niniejszym protokołem, tracą z dniem 1 grudnia 1958 r. moc obowiązującą.



## § 5.

Zmiany ustalonych zasad wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych, zawartych w niniejszym protokole i załącznikach w części lub w całości mogą być dokonane za zgodą obu umawiających się stron, stosownie do art. 96 Zbiorowego Układu Pracy.

Załącz. nr 1 do protokołu nr 3  
z dnia 2 marca 1959 r.

## ZASADY WYNAGRADZANIA I PREMIOWANIA mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych załudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego — Północ

### § 1.

Wynagrodzenie wg postanowień niniejszych zasad wynagradzania otrzymują mistrzowie oddziałów produkcyjnych i pomocniczych.

### § 2.

Wynagrodzenie mistrzów składa się z:

- 1) płacy podstawowej, wynikającej z osobistego zaszerzowania lub z przemnożenia ilości obsługiwanych krosien przez cenę jednostkową (załącznik nr 2),
- 2) 5 proc. dodatku od płacy podstawowej za obsługę parku maszynowego na dwóch lub więcej kondygnacjach,
- 3) części ruchomej (załącznik nr 3).

### § 3.

Część ruchoma składa się:

- 1) dla oddziałów przygotowawczych przedzalni
  - a) z premii w wysokości przewidzianej w załączniku nr 3
- 2) dla przedzalni
  - a) z zastosowania przewidzianych w załączniku nr 3 do protokołu z dnia 3 marca 1959 r., zapłaty za 1000 kg/Nm przędzy I gatunku,
  - b) z zastosowania dodatkowej premii progresywnej wyliczonej w/g przewidzianych w załączniku nr 3 procentów od sumy premii progresywnej uzyskanej przez po-

dległych śrubowników dla mistrzów samoprząśnic i kontoniarek dla mistrzów zespołów,

**3) dla oddziałów przygotowawczych tkalni**

ze średniej arytmetycznej części ruchomej wynagrodzenia tkalni właściwej — z uwzględnieniem premii progresywnej, uzyskanej przez tych mistrzów,

**4) dla tkalni**

a) z zastosowania przewidzianych w załączniku nr 3 do protokołu z dnia 2 marca 1959 r. procentów od zarobku akordowego tkaczy,

b) z zastosowania dodatkowej premii progresywnej, wyliczonej w/g przewidzianych w załączniku nr 3 procentów od sumy uzyskanej premii progresywnej przez podległych tkaczy,

**5) oddziałów wykończalni, farbiarni i drukarni**

a) z premii za wykonanie i przekroczenie planu ilościowego w wysokości przewidzianej w załączniku nr 3 do protokołu z dnia 2 marca 1959 r.,

b) z premii za wykonanie i przekroczenie planu jakościowego w wysokości przewidzianej w załączniku nr 3 do protokołu z dnia 2 marca 1959 r.,

c) z premii za bezreklamacyjną produkcję,

**6) dla Laboratorium Przemysłu Wełnianego**

a) z premii za wykonanie i przekroczenie planu ilościowego w wysokości przewidzianej w załączniku nr 3,

**7) dla oddziałów pomocniczych (Głównego Mechaniki i Energetyka)**

a) z premii wyliczonej od płacy podstawowej za wykonanie nałożonych na danego mistrza zadań,

b) z premii za przekroczenie planu wartościowego przez zakład,

§ 4.

Część ruchoma wynagrodzenia mistrzów za dany miesiąc wyliczana jest w oparciu o postanowienia § 3 niniejszych zasad wynagradzania na podstawie wyników danego miesiąca i płatna w miesiącu następnym.

§ 5.

Wysokość płac podstawowych mistrzów rezerwowych określona jest w załączniku nr 2 do protokołu z dnia 2 marca 1959

r. Część ruchoma wynagrodzenia mistrzów rezerwowych wyliczona jest ze średniej arytmetycznej części ruchomej wynagrodzenia mistrzów, zatrudnionych w danym oddziale.

#### § 6.

Mistrzowie oddziałów produkcyjnych (właściwych i przygotowawczych), objęci systemem premiowania progresywnego i uprawnieni do otrzymania premii wg zasad, zawartych w załączniku nr 3 do protokołu z dnia 2 marca 1959 r., tracą prawo do jej otrzymania w przypadku opuszczenia w okresie obrachunkowym choćby jednego dnia bez usprawiedliwienia.

#### § 7.

W uzasadnionych przypadkach dyrektor może potrącić częściowo lub całkowicie przysługującą premię: uzasadnienie należy podać mistrzowi na piśmie.

#### § 8.

1. Dyrektorowi przedsiębiorstwa za zgodą Zjednoczenia przysługuje prawo do przyznania mistrzowi obsługującemu większą ilość maszyn aniżeli przewidują ustalone w branży normy obsługi (załącznik nr 3) wyższego wskaźnika premiowania progresywnego niż przewidziany w tabeli premiowania przy danej obsłudze.
2. Wyższy wskaźnik premiowania progresywnego może być przyznany mistrzowi o wysokich kwalifikacjach, który mimo zwiększonej obsługi uzyskuje prawidłowe wskaźniki wydajności maszyn i jakości produkcji związane z typem maszyn i asortymentem.
3. W razie nie uzyskania przez mistrza prawidłowych wskaźników o których mowa w ust. 2 niniejszego paragrafu, stosuje się przy obliczaniu wynagrodzenia Mistrza zasady, wynikające z ogólnych przepisów premiowania progresywnego mistrzów.
4. Prawidłowe wskaźniki wydajności maszyn i jakości produkcji ustalone przez dyrektora przedsiębiorstwa mogą być zmienione po trzy miesięcznym wypowiedzeniu.

Wskaźniki wydajności maszyn i jakości produkcji ustalone na nowowprowadzone asortymenty, dotychczas w przedsiębiorstwie nie produkowane, na okres próbny mogą być zmienione za jednodniowym uprzedzeniem w okresie 3-ch miesięcy od daty ich wprowadzenia.

### § 9.

1. Zejście z dotychczasowej normy obsługi maszyn może nastąpić za uprzednim — 3 miesięcznym wypowiedzeniem przez przedsiębiorstwo lub mistrza.
2. Wypowiedzenie normy obsługi maszyn, o których mowa powyżej nie powoduje rozwiązania umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić w okresie wypowiedzenia norm obsługi maszyn na zasadach ogólnie obowiązujących, z tym że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę uzależniona jest od zachowania art. 12 Zbiorowego Układu Pracy.

### § 10.

W przypadku pozbawienia premii progresywnej robotnika z powodu opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia — mistrzowi narachowuje się przy obliczeniu premii progresywnej — kwotę premii progresywnej nie wypłaconą, a przypadającą robotnikowi.

### § 11.

Mistrzowie oddziału produkcyjnego, w którym zatrudnieni robotnicy otrzymują godzinowy dodatek za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia — przysługuje dodatek pieniężny z tego tytułu w/g I grupy szkodliwości i uciążliwości, pomnożony przez ilość godzin przepracowanych, w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

### § 12.

Mistrzowi przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, przepracowane na pisemne zlecenie.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w tym przypadku należy obliczać według ogólnie obowiązujących przepisów.

Za godziny nadliczbowe, przepracowane w związku ze zdaniem zmiany, nie przysługuje mistrzowi wynagrodzenie.

### § 13.

Dyrektor Zakładu ma prawo korygowania planów dla mistrzów w przypadku zaistnienia przyczyn obiektywnych (brak surowca, energii, awarii, zatrudnienia) wpływających na niewykonawstwo planów.

### § 14.

Tracą moc obowiązującą dotychczasowe zasady wynagradzania mistrzów w zakresie unormowanym niniejszymi zasadami wynagrodzenia.

Szczegółowe zasady ustalania płac podstawowych oraz premiowania mistrzów zawarte są w załącznikach nr 2 i 3 do protokołu z dnia 3 marca 1959 r.

Załącz. nr 2 do protokołu nr 3  
z dnia 2 marca 1959 r.

### INFORMATOR ZASZEREGOWANIA mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych

#### A. Przędzalnia zgrzebna

za obsługę do 3 zespołów	—	1.400 zł.
za obsługę do 4 zespołów	—	1.500 zł.
za obsługę do 5 zespołów	—	1.600 zł.
za obsługę do 6 zespołów	—	1.700 zł.
za obsługę do 7 zespołów	—	1.800 zł.
powyżej 7 zespołów	—	1.900 zł.
za obsługę 8 zesp. do produkcji waty	—	1.600 zł.
za obsługę 3 zesp. i oddziały przygot.	—	1.600 zł.
za obsługę 4 zesp. i oddziały przygot.	—	1.800 zł.
za obsługę oddziałów przygotow. (waciarnia, sortownia, szarpania, wilki, drossety)	—	1.400 zł.
za obsługę do 5 samoprząśnic	—	1.400 zł.
za obsługę do 5 samoprząśnic	—	1.500 zł.
za obsługę do 7 samoprząśnic	—	1.600 zł.
za obsługę do 8 samoprząśnic	—	1.700 zł.
za obsł. pow. 8 samoprząśnic	—	1.900 zł.

#### B. Oddział przygotowawczy tkalni

Mistrz skrucalni otrzymuje wynagrodzenie w zależności od ilości obsługiwanych wrzecion:

do 2000 wrzecion	—	1.300 zł.
do 3000 wrzecion	—	1.400 zł.
do 4000 wrzecion	—	1.500 zł.
pow. 4000 wrzecion	—	1.600 zł.

Za dodatkową obsługę maszyn przewijarek węzowych, stojkowych bębnowych i snowadeł mistrz otrzymuje dodatkowo 200 zł z tym, że płaca podstawowa nie może przekroczyć 1.800 zł.

Wynagrodzenie dodatkowe nie przysługuje przy dodatkowej obsłudze poniżej 50 wrzecion, 50 bębnow i 2 snowadeł.

Mistrz snowalni otrzymuje:

do 15 snowadeł/zmian — 1.400 zł.

do 20 snowadeł/zmian — 1.500 zł.

Obsługę snowadła automatycznego liczy się za 3 snowadła stożkowe.

Mistrz przewijalni otrzymuje płacę podstawową 1.400 zł.

Mistrz cerowalni otrzymuje płacę podstawową przy zatrudn.:

do 100 cerowaczek — 1.400 zł.

pow. 100 cerowaczek — 1.500 zł.

### C. Tkalnia

Mistrzowie tkalni otrzymują płacę podstawową w zależności od ilości obsługiwanych krosien wg niżej podanych cen jednostkowych.

	Krosna kortowe	Krosna ang. gładkie		Krosna ang. kolor.	
		powyżej 145 cm	poniżej 145 cm	powyżej 145 cm.	poniżej 145 cm
Norma obsługi	20	30	32	26	28
cena w zł.	75	50	46,87	57,69	53,57

Za obsługę krosien zlamelizowanych cenę za 1 krosno podwyższa się o 10 proc.

Za dodatkową obsługę przez mistrza tkalni maszyn oddziału przygotowawczego należy płacić ceny jednostkowe wg następujących równoważności:

1 klejarka — jak 1 krosno kortowe — 150 zł

100 wrz. skręc. — jak 1 krosno kortowe — 75 zł

100 bębnow krzyż. — jak 1 krosno kortowe — 75 zł

50 wrz. przew. węż. — jak 1 krosno kortowe — 75 zł

3 snowadła — jak 1 krosno kortowe — 75 zł

50 wrzec. przew. stoż. — jak 1 krosno kortowe — 75 zł

4 draparki watołin — jak 1 krosno kortowe — 75 zł

Dla mistrza krosien watołinowych ustala się płacę podstawową w wysokości 1.600 zł.

Dla mistrza tkalni ręcznej ustala się płacę podstawową w wysokości 1.300 zł

Mistrz tkalni przy obsłudze poniżej ustalonych norm obsługi otrzymuje płacę podstawową w wysokości 1.500 zł.

#### D. Laboratorium Przemysłu Wełnianego

Mistrz zgrzeblarni otrzymuje płacę podst. od 1.400 — 1.700 zł.

Mistrz przędzalni otrzymuje płacę podst. od 1.400 — 1.600 zł.

Mistrz tkalni otrzymuje płacę podst. od 1.400 — 1.700 zł.

#### E. Wykończalnia, drukarnia, farbiarnia sztuk i luźnego surowca

##### Zaszeregowanie mistrzów

grupa III — zł 1.500

grupa IV — zł 1.600

grupa V — zł 1.700

grupa VI — zł 1.800

Grupa od IV do VI przysługuje mistrzom zatrudnionym w następujących zakładach:

- 1) ZPW im. Waryńskiego
- 2) ZPW im. Barlickiego
- 3) ZPW 9 Maja
- 4) ZPW A. Struga
- 5) ZPW Łukaszyńskiego
- 6) ZPW Dąbrowskiego
- 7) ZPW Pietrusińskiego
- 8) Pabianickich ZPW
- 9) Konstancyńskich ZPW
- 10) Tomaszowskich ZPW
- 11) Białostockich ZPW Sierżana
- 12) Mazowieckich ZPW
- 13) ZPW Wiosny Ludów

Grupa od III do IV przysługuje mistrzom zatrudnionym w następujących zakładach:

- 1) ZPW E. Platter
- 2) Wschodnich ZPW
- 3) ZPW M. Nowotki
- 4) Pomorskie ZPW
- 5) ZPW Złocieńiec
- 6) ZPW Niedzielskiego
- 7) Myszkowskie ZPW

Wysokość uposażenia zasadniczego dla mistrza drukarni ustalona zostanie decyzją Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego Północ.

## **F. Oddziały pomocnicze (Głównego Mechanika i Energetyka)**

### Zaszeregowanie mistrzów

Ustala się następujące wysokości wynagrodzenia zasadniczego mistrzów:

od zł 1.700 — 1.900

od zł 1.600 — 1.800

od zł 1.400 — 1.600

od zł 1.300 — 1.400

Uposażenia zasadnicze od 1.700 — 1.900 zł otrzymują zatrudnieni w następujących zakładach:

#### **a) mistrzowie warsztatów mechanicznych**

- 1) ZPW Waryńskiego
- 2) ZPW Barlickiego
- 3) ZPW Łukaszyńskiego
- 4) ZPW Sierżana
- 5) ZPW 9 Maja
- 6) Myszkowskie ZPW
- 7) ZPW Wiosna Ludów
- 8) Ozorkowskie ZPW

#### **b) mistrzowie brygad remontowych**

- 1) ZPW Waryńskiego
- 2) ZPW Barlickiego
- 3) ZPW Sierżana
- 4) ZPW 9 Maja

#### **c) mistrzowie urządzeń energetycznych**

- 1) ZPW Barlickiego
- 2) ZPW 9 Maja

Uposażenie zasadnicze od 1.600 — 1.800 zł otrzymują zatrudnieni w następujących zakładach:



**a) mistrzowie warsztatów mechanicznych**

- 1) ZPW A. Struga
- 2) ZPW Niedzielskiego
- 3) ZPW Dąbrowskiego
- 4) ZPW Pietrusińskiego
- 5) Tomaszowskie ZPW
- 6) Mazowieckie ZPW

**b) mistrzowie brygad remontowych**

- 1) ZPW Łukasińskiego
- 2) ZPW A. Struga
- 3) ZPW Niedzielskiego
- 4) ZPW Dąbrowskiego
- 5) ZPW Pietrusińskiego
- 6) Konstantynowskie ZPW
- 7) Mazowieckie ZPW

**c) mistrzowie budowlano-montażowi**

- 1) ZPW Waryńskiego
- 2) ZPW Barlickiego
- 3) ZPW Sierżana

**d) mistrzowie urządzeń energetycznych**

- 1) ZPW Waryńskiego
- 2) ZPW Łukasińskiego
- 3) ZPW A. Struga
- 5) ZPW Niedzielskiego
- 6) ZPW Dąbrowskiego
- 7) ZPW Pietrusińskiego
- 8) Mazowieckie ZPW
- 9) ZPW Sierżana

Uposażenie od 1.400 — 1.600 zł otrzymują zatrudnieni w następujących zakładach:

**a) mistrzowie budowlano-montażowi**

- 1) ZPW 9 Maja
- 2) ZPW Łukasińskiego
- 3) ZPW A. Struga
- 4) ZPW Niedzielskiego
- 5) ZPW Dąbrowskiego
- 6) ZPW Pietrusińskiego
- 7) Konstantynowskie ZPW
- 8) Mazowieckie ZPW

**b) mistrzowie urządzeń energetycznych**

- 1) Konstantynowskie ZPW
- 2) Pabianickie ZPW
- 3) Tomaszowskie ZPW
- 4) ZPW M. Nowotki
- 5) ZPW E. Piater
- 6) ZPW Złoceniec

- c) mistrzowie warsztatów mechanicznych, stolarni i brygad remontowych w zakładach, które nie zostały wyszczególnione w rozpiętości płac
- |                  |
|------------------|
| zł 1.700 — 1.900 |
| zł 1.600 — 1.800 |

Uposażenie od 1.300 — 1.400 zł otrzymują mistrzowie i budowlano-montażowi, rymarni i urządzeń energetycznych w pozostałych zakładach.

Załącz. nr 3 do protokołu nr 3  
z dnia 2 marca 1959 r.

**REGULAMIN PREMIOWANIA**

**mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych**

**A. Przędzalnia**

Dodatkowo do płacy podstawowej wynikającej z ilości obsługiwanych maszyn mistrz samoprząśnic i zespołów otrzymuje:

- a) za każde 1000 kg/Nm produkowanej przędzy w I gat. przez podległych mu robotników premie w wysokości:

Nm przędzy	Cena x za 1000 x kg/Nm w zł
2 — 4,5	4,64
4,6 — 8	4,12
8,1 — 12	3,99
powyżej 12	3,92

Przy produkowaniu przędzy co drugie wrzeczono od Nm 2 do Nm 4,5 premia za 1000 kg/Nm wynosi 6,49 zł.

- b) 35% premii od premii progresywnej podległych mu robotników (mistrz samoprząśnic),

c) 40% premii od premii progresywnej podległych mu kontoniarek (mistrz zespołów).

Produkcja samoprząśnic jest równocześnie produkcją dla mistrzów zespołów zgrzebnych.

Mistrz oddziałów przygotowawczych otrzymuje premię do wysokości 40%.

Mistrz waciarni otrzymuje premię do wysokości 40%.

### B. Tkalnia i Oddział przygotowawczy

Mistrz tkalni niezależnie od płacy podstawowej wynikającej z ilości obsługiwanych krosien otrzymuje dodatkowo:

a) premię liczoną od zarobku akordowego tkaczy na partii w wysokości:

na krosnach kortowych	—	4%
na krosnach angielskich	—	4%
na krosnach wataolinowych	—	5%
na krosnach ręcznych	—	1,5%

b) premię od premii progresywnej tkaczy na partii w wysokości:

do 120% normy obsługi	20%
do 140% normy obsługi	10%
pow. 140% normy obsługi	5%

W zakładach byłego C.Z.P. Zgrzebnego premia od premii progresywnej tkaczy pracujących na krosnach kortowych na partii wynosi:

do 120% normy obsługi	25%
do 140% normy obsługi	15%
pow. 140% normy obsługi	10%

Za wykonanie w 100% planu ilościowego mistrz cerowalni otrzymuje 20% premii, za każdy dalszy 0,1% przekroczenia planu ilościowego 0,2% premii.

Za wykonanie w 100% planu jakości w tkaninach wykończonych otrzymuje dodatkowo 10% premii.

Za każdy dalszy 0,1% przekroczenia planu jakości tkanin gotowych otrzymuje 0,3% premii.

Mistrz oddziału przygotowawczego tkalni otrzymuje średnią premię wraz z premią progresywną mistrzów tkackich, z którymi współpracuje przy współczynniku 0,8 w zakładach byłego C.Z.P. Zgrzebnego współczynnik ten wynosi 1,0.

### C. Laboratorium

Mistrz przedziałni i tkalni:

Za wykonanie planu ilościowego w 100% — 35% premii, za każdy dalszy 0,1% przekroczenia planu ilościowego 0,3% premii z tym, że górny pułap premii ustala się przy wykonaniu planu w 105%.

### D. Wykończalnia, farbiarnia sztuk i surowca luźnego

Mistrz wykończalni i farbiarni sztuk otrzymuje za wykonanie w 100 proc. planu ilościowego (tkaniny gotowej) 15 proc. premii.

Za przekroczenie planu ilościowego otrzymuje premię wg niżej podanych wysokości:

proc. wyk. planu ilość.	proc. premii
101	4
102	8
103	12
104	14
105	15

Za każdy dalszy 1 proc. przekroczenia planu otrzymuje 0,1 proc. premii.

Za plan ilościowy dla mistrzów farbiarni sztuk i mistrzów wykończalni uważa się tkaninę gotową wprowadzoną do magazynu tkanin gotowych łącznie z tkaninami usługowo-wykończanymi.

Za wykonanie planu I jakości — mistrz otrzymuje 20 proc. premii.

Za przekroczenie planu jakościowego otrzymuje premię wg niżej podanych wysokości:

proc. wyk. planow. jakości	proc. premii
101	5
102	10
103	15
104	18
105	20

Za każdy dalszy 1 proc. przekroczenia planu jakości 2 proc. premii.

Za planowaną i wykonaną jakość wykończalni uważa się tkaniny wykończone łącznie z usługami.

Mistrz połączonej farbiarni sztuk i surowca luźnego, farbiarni przędzy, otrzymuje za wykonanie w 100 proc. planu ilościowego 7 proc. premii.

Za przekroczenie planu ilościowego otrzymuje premię wg niżej podanych wysokości:

proc. wyk. planu ilość.	proc. premii
101	5
102	9
103	12
104	14
105	15

Za każdy dalszy 1 proc. przekroczenia planu otrzymuje 0,2 proc. premii.

Mistrz farbiarni połączonej (w której barwi się sztuki, surowiec luźny, przędzę) otrzymuje za bezreklamacyjne wybarwienie 20 proc. premii.

Za każdy 1 proc. uznanej reklamowanej produkcji potrąca się 1/5 premii

Mistrz obsługujący aparaty do barwienia surowca luźnego i sztuk w przypadku wykonania przez wykończalnię planu jakościowego w 100 proc. i powyżej otrzymuje 50 proc. premii należnej mistrzom wykończalni.

Mistrz farbiarni luźnej za bezreklamacyjne wybarwienie otrzymuje 20 proc. premii. Za każdy uznany 1 proc. reklamowanej produkcji potrąca się 1/5 premii.

Przy przekroczeniu planu ilościowego i jakościowego powyżej całości premię dla mistrza należy wyliczać w częściach dziesiątych.

Premia za przekroczenie planu ilościowego może być wypłacona w przypadku bezreklamacyjnej produkcji własnej.

Mistrz drukarni otrzymuje za wykonanie w 100 proc. planu ilościowego 20 proc. premii. Za każdy dalszy 0,1 proc. przekroczenia przy wykonaniu planu do 102 proc. — 0,4 proc. premii. Przy wykonaniu planu powyżej 102 proc. premia nie przysługuje.

Za bezreklamacyjną produkcję otrzymuje 20 proc. premii. Za 1 proc. uznanej reklamacji potrąca się 1/5 premii.

### **E. Oddziały pomocnicze (Głównego Mechanika i Energetyka)**

Mistrzowie oddziałów pomocniczych otrzymują premię w wysokości 40 proc. płacy zasadniczej za pełne (pod względem ilości i jakości) wykonanie planowych zadań na odcinku re-

montów, wykonania, zapotrzebowań dla realizacji remontów i bezawaryjną pracę urządzeń energetycznych i mechanicznych.

Za każdy 0,1 proc. przekroczenia planu wartościowego produkcji towarowej wg cen zbytu przez Zakład — mistrzowie otrzymują 0,2 proc. premii z tym, że górny pułap premii ustala się przy wykonaniu planu w 105 proc.

### **Wynagrodzenie mistrzów rezerwowych Przędzalnia zgrzebna**

Mistrz rezerwowy lub inny pracownik zastępujący mistrza na partii 15 dni kalendarzowych i powyżej otrzymuje za okres zastępstwa płacę zasadniczą i część ruchomą (premię) przysługującą zastępowanemu mistrzowi.

Poniżej 15 dni kalendarzowych otrzymuje płacę zasadniczą w wysokości 1.400 zł. plus średnią część ruchomą (premię) uzyskaną przez mistrzów danego oddziału.

### **Tkálnia i oddział przygotowawczy**

Mistrz rezerwowy lub inny pracownik zastępujący mistrza na partii 15 dni kalendarzowych i powyżej otrzymuje za okres zastępstwa płacę zasadniczą i część ruchomą (premię) wynagrodzenia przysługującą zastępowanemu mistrzowi.

Poniżej 15 dni kalendarzowych otrzymuje płacę zasadniczą na tkalni właściwej 1.500 zł. na przewijalni, cerowni, skrecalni 1.400 zł., na snowalni 1.400 zł. plus średnią część ruchomą (premię) wynagrodzenia uzyskaną przez mistrzów danego oddziału.

### **Wykończalnia i farbiarnia**

Mistrz rezerwowy lub inny pracownik zastępujący mistrza na partii 15 dni kalendarzowych i powyżej otrzymuje za okres zastępstwa płacę zasadniczą i część ruchomą (premię) wynagrodzenia przysługującą zastępowanemu mistrzowi.

Poniżej 15 dni kalendarzowych otrzymuje płacę zasadniczą 1.500 zł. plus średnią część ruchomą (premię) wynagrodzenia uzyskaną przez mistrzów danego oddziału.

## PROTOKÓŁ Nr 5

spisany w dniu 5 sierpnia 1959 roku pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z jednej strony, a Zjednoczeniem Przemysłu Wełnianego — Północ z drugiej strony w sprawie zmian wynagrodzenia mistrzów zatrudnionych w Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego-Północ.

### § 1.

Obie układające się strony postanawiają wprowadzić zmiany w zasadach wynagradzania mistrzów zawartych w Protokóle nr 3 z dnia 2 marca 1959 r.

### § 2.

Nowe zasady wynagradzania mistrzów ujęte są w regulaminie premiowania podpisanym przez obie układające się strony (załącznik nr 1).

### § 3.

Nowe zasady wynagradzania mistrzów wprowadzone niniejszym protokółem, obowiązują od dnia 1 sierpnia 1959 r.

### § 4.

W związku z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania mistrzów — dotychczasowe akty normatywne w zakresie wynagradzania mistrzów objętych niniejszym protokółem traca z dniem 1 sierpnia 1959 r. moc obowiązującą.

### § 5.

Zmiany ustalonych zasad wynagradzania mistrzów zawartych w niniejszym protokóle i regulaminie w części lub w całości mogą być dokonane za zgodą obu umawiających się stron stosownie do art. 96 Zbiorowego Układu Pracy.

**REGULAMIN PREMIOWANIA MISTRZÓW  
zatrudnionych w Centralnym Laboratorium  
Przemysłu Wełnianego**

§ 1.

Premię w/g postanowień niniejszego regulaminu otrzymują mistrzowie przedziałni, tkalni i oddziału przygotowawczego tkalni, zatrudnieni w Centralnym Laboratorium Przemysłu Wełnianego.

§ 2.

Wynagrodzenie mistrzów składa się:

- 1) z płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzgowania w granicach określonych w paragrafie 3 niniejszego regulaminu,
- 2) z premii za wykonanie i przekroczenie planu produkcyjnego.

§ 3.

Ustala się następujące wysokości wynagrodzenia zasadniczego mistrzów:

przedziałnia (zgrzebl. i samoprz.)	— od zł. 1.500 — 1.700
tkalnia	— od zł. 1.700 — 1.900
oddział przygotow. tkalni	— od zł. 1.500 — 1.700

§ 4.

Przy ustalaniu wysokości premii należy brać pod uwagę indywidualne wyniki osiągnięte przez zmianę, oddział, którymi kieruje mistrz.

§ 5.

Premia, o której mowa w paragrafie 2 w punkcie 2 obliczana jest od płacy podstawowej wynikającej z osobowego zaszerzgowania mistrza.

§ 6.

Przy wyliczaniu premii za wykonanie i przekroczenie planu produkcji należy brać pod uwagę plan ilościowy wyrażony w kg/Nm, wątkach.



### § 7.

Mistrzowie tkalni i przedzalni (zgrzeblarnia i samoprząsnice) otrzymują premię za wykonanie planu ilościowego 100 proc. — 20 proc. premii. Za każdy dalszy 0,1 proc. przekroczenia planu ilościowego w kg/Nm i watkach otrzymują 0,8 proc. premii, z tym że górna granica premii przysługuje przy wykonaniu planu w 105 proc.

### § 8.

Mistrz oddziału przygotowawczego tkalni otrzymuje 100 proc. średniej premii uzyskanej przez poszczególne zmiany mistrzów tkalni.

### § 9.

Za nieosiągnięcie planu jakości tkanin surowych i przędzy mistrzom potrąca się za każdy 0,1 proc. niewykonania—0,3 proc. premii.

Dla mistrza oddziału przygotowawczego tkalni premia za jakość ulega obniżeniu w przypadku powstawania błędów w produkcji fazy poprzedzającej tkanie. Potrącenia dokonuje się na wniosek mistrza salowego tkalni w maksymalnej wysokości 50 proc. premii, o której mowa w paragrafie 8.

### § 10.

Część ruchoma wynagrodzenia mistrzów za dany miesiąc wyliczana jest w oparciu o postanowienia § 7 niniejszego regulaminu na podstawie wyników danego miesiąca i płatna jest w miesiącu następnym.

### § 11.

Dyrektor Laboratorium ma prawo korygowania planów dla mistrzów w przypadku zaistnienia przyczyn obiektywnych (brak surowca, energii, awaria) mających wpływ na niewykonanie planów ilościowych.

### § 12.

Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 sierpnia 1959 r. i zastępuje wszelkie dotychczasowe w tym zakresie obowiązujące postanowienia. Jakikolwiek wypłaty premii sprzeczne z zasadami niniejszego regulaminu uważane będą za pozbawione legalnych podstaw.

## PROTOKÓŁ Nr 10

spisany w dniu 31 stycznia 1962 r. pomiędzy Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego i Zjednoczenia Przemysłu Wełnianego-Północ ustalający zasady wynagradzania mistrzów zatrudnionych na oddziałach wataoliny systemem „Maliwał”.

### § 1.

W uzupełnieniu do protokołu nr 3 z dnia 2 marca 1959 r. ustala się dla mistrzów oddziału produkcji wataoliny systemem „Maliwał” następujące zasady wynagradzania:

- 1) płacę podstawową w wysokości 1.900 zł. miesięcznie,
- 2) premię lidzoną od sumy zarobku akordowego dziewiarzy swojej partii w następujących wysokościach:

a) przy 3 zatrudnionych dziewiarzach	18 proc.
b) przy 2 zatrudnionych dziewiarzach	22 proc.
c) przy 1 zatrudnionym dziewiarzu	35 proc.

### § 2.

Jako maksymalną normę obsługi dla mistrza ustala się następującą łączną ilość maszyn:

- a) dziewiarki „Maliwał” do 3 sztuk,
- b) zespoły zgrzeblarskie do 6 sztuk,
- c) maszyny oddziału przygotowawczego; mieszak i szanpaczek.

### § 3.

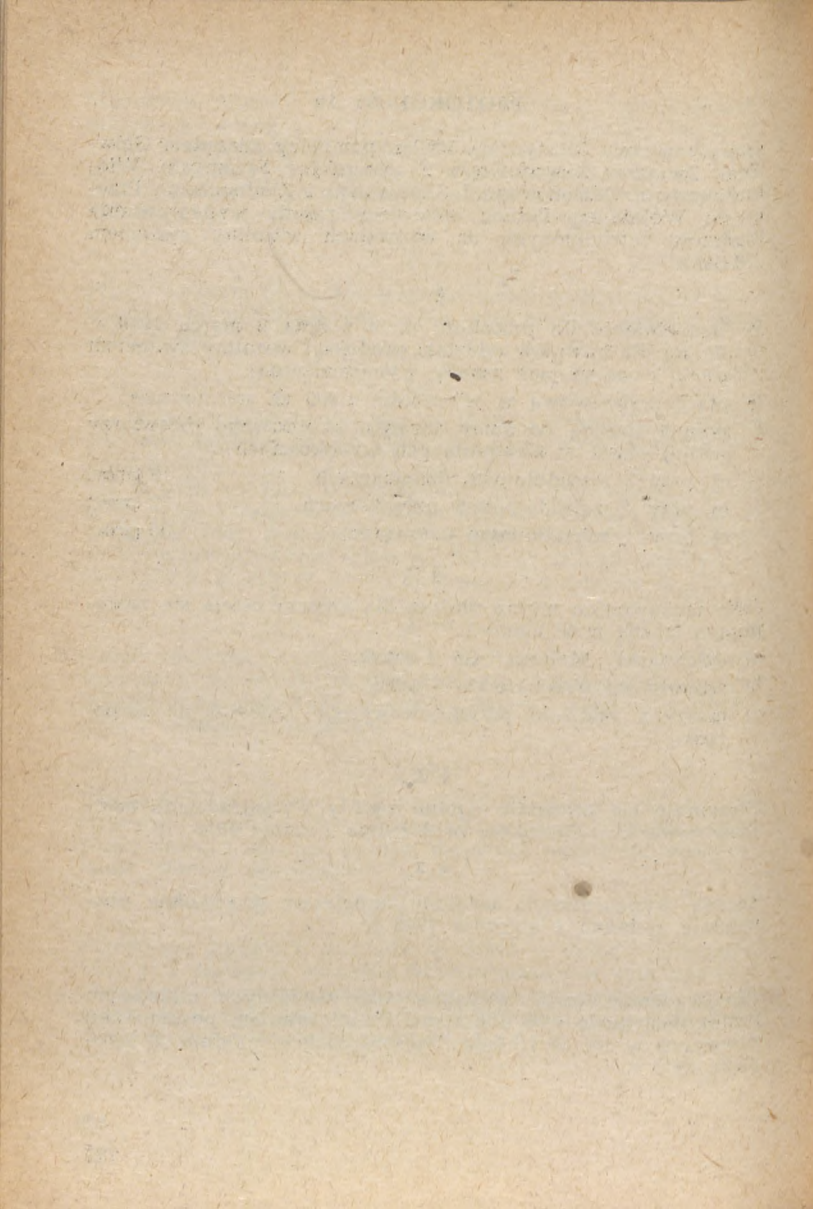
Utrzymuje się pozostałe ogólne zasady wynagradzania mistrzów zawarte w Protokóle nr 3 z dnia 2 marca 1959 r.

### § 4.

Zasady wynagrodzenia ustalone niniejszym protokółem obowiązują z dniem 1 stycznia 1962 r.

### § 5.

Wprowadzenie zasad wynagradzania ustalonych niniejszym protokółem może być dokonane z zachowaniem postanowień zawartych w art. 30 Układu Zbiorowego Pracy z dnia 26 listopada 1957 r.



C Z Ę Ś Ć VI.

UZUPEŁNIENIA I INTERPRETACJE  
CZĘŚCI OGÓLNEJ  
UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY



## PROTOKÓŁ Nr 48

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

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

### § 1.

Z dniem 1 kwietnia 1963 r. zwiększa się ryczałt opałowy do wysokości 50 zł. miesięcznie dla każdego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze ustawowego czasu pracy, tzn. będącego na pełnym etacie w przedsiębiorstwach podległych:

1. Zjednoczenie Przem. Bawełnianego
2. Zjednoczenie Przem. Wełnianego — Północ
3. Zjednoczenie Przem. Wełnianego — Południe
4. Zjednoczenie Przem. Przędzalń Czesankowych
5. Zjednoczenie Przem. Tkanin Jedwabn. i Dekoracyjnych
6. Zjednoczenie Przem. Dziewiarskiego i Pończoszniczego
7. Zjednoczenie Przem. Odzieżowego
8. Zjednoczenie Przem. Filcowego i Tkanin Technicznych
9. Zjednoczenie Przem. Lniarskiego, za wyjątkiem Nowosolskich Zakł. Remontu Maszyn Przem. Włókien Łykowych
10. Zjednoczenie Przem. Artyk. Technicznych i Galanteryjnych, za wyjątkiem zakładów, w których pracownicy otrzymują deputaty węglowe w naturze, bądź ekwiwalenty pieniężne za deputaty wg odmiennych zasad.
11. Centrali Zbytu Artykułów Technicznych
12. Centrali Surowców Włókienniczych i Skórzanych z wyłączeniem pracowników przyjętych do pracy byłej Centrali Skór Surowych przed dniem 31 grudnia 1948 r., otrzymujących deputat skóry w naturze.

### § 2.

Pracownikom, korzystającym ze zwolnień lekarskich z tytułu chorób, urazów macierzyńskich itp. przysługuje ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 do czasu rozwiązania umowy o pracę.

### § 3.

Pracownikom przyjętym do pracy lub zwolnionym w ciągu miesiąca ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 należy wypłacać wg poniższych zasad:

- a) przy przyjęciu do dnia 10-go miesiąca, lub zwolnieniu po 20-tym miesiąca w pełnej wysokości tj. zł. 50,
- b) przy przyjęciu po 20-tym miesiąca lub zwolnieniu przed dniem 10-tym miesiąca — ryczałt za dany miesiąc nie przysługuje.

### § 4.

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy ryczałt opałowy, o którym mowa w § 1 przysługuje proporcjonalnie do czasu pracy.

### § 5.

Ryczałt opałowy należy wliczać do podstawy wymiaru podatku od wynagrodzeń.

### § 6.

W związku z wprowadzeniem niniejszego protokołu tracą moc obowiązującą dotychczasowe akty normatywne, w zakresie ryczałtu opałowego.

## PROTOKÓŁ Nr 50

spisany w dniu 2 maja 1963 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r. w oparciu o uchwałę nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. (Monitor Polski nr 25, poz. 124 z dnia 29 marca 1963 r.) w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę na niższej zarabiających pracowników — Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony podpisali protokół treści następującej:

### § 1.

Podwyższa się w sposób określony niniejszym protokołem wynagrodzenie pracowników najniższej zarabiających za pracę wykonywaną od dnia 1 kwietnia 1963 r.

## § 2.

1. Pracownikom wynagradzanym miesięcznie oraz pracownikom pełnoletnim w okresie przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy, zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin, ustala się minimalne wynagrodzenie w wysokości 750 zł. miesięcznie.
2. Przy ustalaniu wysokości wyrównania, podnoszącego zarobek pracownika wynagradzanego miesięcznie do 750 zł. — wyrównanie może być niższe niż 27 zł.
3. W razie zatrudnienia pracownika w niepełnym wymiarze godzin, wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1 i 2, ustala się proporcjonalnie do liczby godzin.
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, 2 i 3 ulega zmniejszeniu o 3,85 zł. za każdą opuszczoną godzinę pracy, za którą wynagrodzenie nie przysługuje.
5. Pracownikom wynagradzanym w systemie czasowym, czasowo-premialnym i akordowym, których średni zarobek osiągnięty w ramach normalnego wymiaru czasu pracy, wynosi w danym miesiącu mniej niż 3,85 zł. za godzinę pracy, wypłaca się wyrównanie, podnoszące ten zarobek do 3,85 zł. za każdą godzinę pracy, z tym, że wyrównanie to nie może być niższe niż 0,15 zł. za godzinę.
6. Przy ustalaniu zarobku, o którym mowa w ust. 1-5 należy wyłączyć:
  - a) dodatki za pracę uciążliwą, niebezpieczną lub szkodliwą dla zdrowia oraz dodatki zakaźne,
  - b) dodatki za pracę nocną,
  - c) wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych,
  - d) równowartość świadczeń w naturze lub ekwiwalent pieniężny za takie świadczenia,
  - e) dodatki za wysługę lat.Nie podlega wyłączeniu dodatek 10% za pracę ponad 8 do 12 godzin u pracowników, którzy pracują w przedłużonym czasie pracy na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1922 r. wydanego w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w sprawie czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. nr 18, poz. 148 z 1930 r. i nr 74, poz. 589).
7. Przepisy ust. 1—6 stosuje się odpowiednio do pracowników wynagradzanych wg systemu prowizyjnego.



### § 3.

Premie, dodatki i inne dopłaty, których wysokość określona jest w stosunku procentowym od płacy zasadniczej oblicza się od dotychczasowej podstawy.

### § 4.

Postanowienia niniejszego protokołu nie dotyczą pracowników w okresie odbywania nauki zawodu w zakładzie pracy oraz pracowników młodocianych w okresie przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.

### § 5.

1. Pracownicy, których całkowite zarobki miesięczne wynoszą 750 — 850 zł, otrzymują dodatek w wysokości 27 zł miesięcznie, z wyjątkiem pracowników otrzymujących podwyżkę wynagrodzeń na podstawie § 2.
2. Pracownicy, których całkowite zarobki miesięczne mieszczą się w granicach 850 — 877 zł, otrzymują dodatek do płac miesięcznych, stanowiący różnicę między osiągniętym zarobkiem a kwotą 877 zł.
3. Pracownikom, którzy w dniu 1 kwietnia 1963 r. z tytułu wieloletności:
  - zwolnieni są od podatku od wynagrodzeń wypłaca się dodatek do płac w wysokości 27 zł miesięcznie,
  - korzystają ze zniżki podatkowej 36%, wypłaca się dodatek do płac w wysokości 10 zł miesięcznie,
  - korzystają ze zniżki podatkowej 75%, wypłaca się dodatek do płac w wysokości 20 zł miesięcznie.
4. Przepis ust. 3 nie dotyczy pracowników, o których mowa w ust. 1 i 2 niniejszego paragrafu.

### § 6.

Postanowienia niniejszego protokołu nie wprowadzają zmian obowiązujących przepisów, ustalających górną granicę wynagrodzeń za pracę nie powodującą zawieszenia wypłaty renty pracującym rencistom.

### § 7.

Traci moc obowiązującą protokół nr 30 z dnia 30 sierpnia 1961 r. do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę pracowników najmniej zarabiających.

§ 8.

Zasady wynagradzania wprowadzone niniejszym protokołem obowiązują od dnia 1 kwietnia 1963 r.

KOMITET PRACY I PŁAC

PISMO OKÓLNE Nr 18

Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac  
z dnia 15 maja 1963 r.

w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń

W związku z zapytaniami w sprawie stosowania niektórych postanowień uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Mon. Polski nr 25, poz. 124) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

1. Dodatek w wysokości 27 zł, o którym mowa w § 2, ust. 1 uchwały, przysługuje:

1) pracownikom:

- a) zatrudnionym w więcej niż jednym miejscu pracy — tylko do wynagrodzenia otrzymywanego od pierwszego płatnika,
- b) zatrudnionym w wymiarze co najmniej równym połowie pełnego wymiaru czasu pracy,
- c) bez względu na efektywnie przepracowaną ilość dni w miesiącu, z wyjątkiem pracowników nowoprzyjmowanych i zwalnających się, którzy dodatek ten otrzymują pod warunkiem przepracowania co najmniej 14 dni kalendarzowych w miesiącu przyjęcia lub zwolnienia się z pracy,

2) pracującym rencistom, którzy nie otrzymują 20 złotowego dodatku do renty.

2. Dodatek w wysokości i na zasadach ustalonych w ust. 1 przysługuje również pracownikom, których pełne wynagrodzenie przy niepełnym wymiarze czasu pracy wynosi poniżej 750 zł miesięcznie.  
Dodatek ten otrzymują pracownicy, którzy nie otrzymują dodatku wyrównawczego na podstawie § 1 uchwały (wyrównanie minimum wynagrodzenia).
3. Przez określenie „całkowite zarobki miesięczne”, o którym mowa w § 2, ust. 1 uchwały, należy rozumieć wszystkie elementy wynagrodzenia opodatkowane podatkiem od wynagrodzeń.
4. Przepis § 2, ust. 2 uchwały o wypłaceniu dodatków w wysokości 27 zł odnosi się również do pracowników ociemniałych, których zarobki zwolnione są od opodatkowania.
5. Przy ustalaniu wysokości elementów wynagrodzenia podlegających wyłączeniu z wynagrodzenia stanowiącego podstawę do wyrównania należy przyjąć:
  - a) wynagrodzenie normalne za pracę w godzinach nadliczbowych, zgodnie z przepisami § 1, ust. 2 i 5 uchwały;
  - b) dodatek do tego wynagrodzenia, zgodnie z § 1, ust. 6 pkt. 2 uchwały.

Przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych należy przyjmować dotychczasowe stawki wynagrodzeń, nie mniej jednak jak 2,60 zł/godz. zarówno przy obliczaniu płacy normalnej jak i dodatki do tej płacy.

W porozumieniu:  
Centr. Rada Związków Zawod.  
(—) M. Krukowski

Przewodniczący  
Komitetu Pracy i Płac  
wz. (—) T. Kochanowicz

## PROTOKÓŁ Nr 37

podpisany w dniu 3 listopada 1961 r. — pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r., w oparciu o § 22 Uchwały nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy, Minister Przemysłu Lekkiego z jednej strony i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony, podpisali protokół treści następującej.

### § 1.

Art. 32 Zbiorowego Układu Pracy otrzymuje nowe następujące brzmienie:

1. Normy pracy i ceny jednostkowe podawane pracownikowi pracującemu akordowo, o ile wynikają one z norm okresowych (próbnych) nie mogą ulegać zmianie z mocą wsteczną.  
Zmiana tych norm może nastąpić za uprzednim jednodniowym powiadomieniem pracownika.
2. Norma okresowa (próbną) nie zmieniona w ciągu trzech miesięcy, staje się normą zakładową.
3. Podawane normy pracy i ceny jednostkowe pracownikowi pracującemu akordowo, o ile wynikają one z norm zakładowych lub branżowych, mogą ulegać zmianie w następujących przypadkach:
  - przy zmianie procesu technologicznego i warunków organizacyjno-technicznych,
  - racjonalizacji lub innych istotnych usprawnieniach, zmieniających warunki pracy. W tych przypadkach normy pracy powinny być zaktualizowane w takim stosunku w jakim w związku z tym zmienił się czas faktyczny wykonania danej operacji (roboty).
4. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 3 dotyczą normy jednolitej lub branżowej, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) zobowiązany jest wstrzymać jej stosowanie i wprowadzić na okres przejściowy normę zakładową odpowiadającą zasadnym zmianom oraz zawiadomić o tym jednostkę nadziedną z podaniem zakresu zmian zasad tych w warunkach wykonywania danej operacji (roboty)

- a w przypadku normy jednolitej — również jednostkę, która zatwierdziła daną normę.
5. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 3 wprowadzone zostały na wniosek pracownika lub grupy pracowników, pracownicy ci wynagradzani są na podstawie nowej normy pracy i otrzymują w okresie 6 miesięcy wykonywania danej operacji (roboty) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem wynikającym z zastosowania starej i nowej normy pracy. Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej — na podstawie odrębnych przepisów z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku.
  6. W razie stwierdzenia, że zakład pracy, przyjęty w zakładowej normie pracy, przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w zakładzie lub innych zakładach dla podobnych robót wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez pracowników o zbliżonych kwalifikacjach, norma ta powinna być zmieniona przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.
  7. Jeżeli okoliczności wymienione w ust. 6 dotyczą normy jednolitej lub branżowej, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) zobowiązany jest zawiadomić o tym dyrektora zjednoczenia, przedstawiając równocześnie wniosek o wyrażenie zgody na stosowanie w okresie przejściowym normy zakładowej w określonej wysokości.
  8. Jeżeli norma pracy (jednolita, branżowa lub zakładowa) została błędnie podana pracownikowi w karcie pracy, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) obowiązany jest natychmiast wstrzymać jej stosowanie i wprowadzić normę właściwą.
  9. Wprowadzenie zmiany norm pracy na podstawie przepisów ust. 3, 4, 5, 6 i 7 następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia pracowników o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, tak aby termin 14-dniowy kończył się w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty.
  10. Norma pracy zmieniona w trybie ust. 8 obowiązuje od drugiego dnia po zawiadomieniu pracownika o jej zmianie.
  11. W okresie uruchomienia i opanowywania nowej produkcji, należy stosować normy (jednolite branżowe i zakładowe) z odpowiednimi współczynnikami uwzględniającymi różnicę pomiędzy prawidłowymi warunkami założo-

nymi przy ustalaniu normy, a faktycznie występującymi w okresie rozruchu.

12. Współczynniki o których mowa w ust. 11 mogą być stosowane w okresie do 3-ch miesięcy. Jeżeli okres 3 miesięcy nie wystarczy na opanowanie nowej produkcji (technologii) dyrektor zjednoczenia może zezwolić na przedłużenie tego okresu na dalsze 3 miesiące. Zezwolenie takie dyrektor zjednoczenia wydaje na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy), zawierający harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii) opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.
13. Zastrzeżenia zgłoszone przez pracownika lub grupę pracowników co do słuszności zastosowania określonej zakładowej normy pracy rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.
14. W razie braku porozumienia między dyrektorem przedsiębiorstwa (zakładu pracy), a radą zakładową, ostateczną decyzję w okresie nie dłuższym niż jeden miesiąc od daty wpłynięcia wniosku wydaje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z zarządem głównym związku zawodowego lub instancją związkową upoważnioną przez zarząd główny. Do czasu wydania ostatecznej decyzji obowiązuje dotychczasowa norma pracy.
15. Traci moc obowiązującą dotychczasowe brzmienie art. 32 Zbiorowego Układu Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r.
16. Protokół niniejszy wchodzi w życie z dniem podpisania.

## INSTRUKCJA Nr 5

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

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

#### 1. Do Art. 36

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

W związku z art. 16 — Ustawy o czasie pracy — przepis art. 37 ust. 1 Układu Zbiorowego Pracy nie ma tu zastosowania.

#### 2) Do Art. 41

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

#### 3) Do Art. 46

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

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

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

Pracownikom fizycznym, którym po 10 latach nieprzerwanej pracy przysługuje urlop miesięczny (30 dni kalendarzowych), wynagrodzenie za czas tego urlopu oblicza się przemnażając średni dzienny zarobek z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających urlop przez ilość dni roboczych wypadających faktycznie w czasie urlopu, nie mniej jednak niż 25 dni.

Za dni robocze uważa się wszystkie dni tygodnia, z wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy.

#### 4) Do Art. 63

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

#### 5) Do Art. 83

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

#### 6) Do Art. 85

Renta uzupełniająca przysługuje pracownikowi poszkodowanemu w nieszczęśliwym wypadku (względnie jego rodzinie), o ile wypadek był zawiniony lub współzawiniony przez zakład i otrzymywanie po wypadku wynagrodzenie, względnie renta inwalidzka czy rodzinna — są niższe niż zarobki poszkodowanego przed wypadkiem.

Wysokość renty uzupełniającej jest uzależniona od tego, czy wina zakładu jest wyłączna, czy mieszana, od stopnia inwalidztwa i w związku z tym ograniczonej możliwości zarobkowania, a w razie śmierci poszkodowanego — od porównania przyznanej renty rodzinnej z wysokością kwot łożonych przez zmarłego na utrzymanie rodziny.

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

- a) gdy pracownik nadal pracuje, lecz jego zarobki zmniejszyły się wskutek wypadku; wtedy renta uzupełniająca stanowi różnicę między pierwotnymi zarobkami a zarobkami po wypadku;



- b) jeżeli poszkodowany pracuje i pobiera rentę inwalidzką, wówczas rentę uzupełniającą ustala się przez odjęcie od wynagrodzenia (przed wypadkiem — sumy obecnie otrzymywanego wynagrodzenia i pobieranej renty);
- c) jeżeli poszkodowany nie pracuje — renta uzupełniająca wynosi różnicę pomiędzy rentą inwalidzką, a poprzednim wynagrodzeniem;
- d) w razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem — renta uzupełniająca wynosi różnicę pomiędzy otrzymywaną rentą rodzinną a częścią wynagrodzenia zmarłego przed wypadkiem, przeznaczoną na utrzymanie rodziny. Wypłata tak połączonych rent przez zakład wymaga zgody (Zjednoczenia, gdy przekracza zł 250 miesięcznie, względnie zgody Ministra Przemysłu Lekkiego, gdy przekracza zł 500 miesięcznie, stosownie do Art. 85 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy.

W-wa, dnia 8 maja 1962 r.

### INSTRUKCJA Nr 6/62

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

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

#### 1. Do art. 15 UZP

Jeśli w okresie 2 lat przed nabyciem praw emerytalnych następuje likwidacja stanowiska pracy wskutek istotnych zmian organizacyjnych (np. modernizacja) — można przesunąć pracownika zatrudnionego dotychczas na likwidowanym stanowisku, na inne stanowisko, względnie zapewnić mu nową pracę, do wykonania której posiada dostateczne umiejętności. W razie takiego przesunięcia pracownik zachowuje swoje dotychczasowe wynagrodzenie.

## 2. Do art. 16 UZP — w związku z art. 37 ust. 1 UZP

Pracownik fizyczny, wysłany zakładowym środkiem transportu poza stałe miejsce swej pracy, dla wykonania robót za — i wyładunkowych, otrzymuje zapłatę za cały czas pozostawania w dyspozycji zakładu, a więc także za czas przejazdów do miejsca przeznaczenia i z powrotem — według ogólnych przepisów o czasie pracy.

## 3. Do art. 21, 22 i 34 UZP

1) Pracownicy elektrycy, jeśli są przesuwani w czasie tzw. „zimnej rezerwy do innych prac, o ile pozostają na etacie elektrycy — zachowują prawo do dodatku za usługę lat.

2) Jeśli pracownicy elektrycy w czasie tzw. „zimnej rezerwy” przechodzą do innych oddziałów wskutek dokonanego wypowiedzenia i zdjęcia ich w związku z tym z etatu elektrycy, to na czas pracy w innych oddziałach — uprawnienia do dodatku tracą.

Pracownicy ci jednak zachowują prawo do ciągłości pracy w elektrycy z chwilą powrotu ich do tej pracy z innych oddziałów.

W tym wypadku, usługę lat dla obliczenia premii ustala się na podstawie faktycznie przepracowanego w elektrycy przemysłowej czasu (to jest zachowują ciągłość z odliczeniem od stażu czasu przepracowanego w innym oddziale).

## 4. Do art. 22 UZP

Premię regulaminową z funduszu dodatkowego otrzymują kierownicy wydziałów (sekcji) BHP o ile podlegają bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa, niezależnie od tego, czy kierują zespołem, czy też zajmują stanowisko jedno osobowe.

Premia ta przysługuje:

— wszystkim zweryfikowanym kierownikom.

Jeśli kierownik wydziału (sekcji) nie podlega weryfikacji (np. nowo-przyjęte osoby, legitymujące się świadectwem urzędowym) — to premia przysługuje im w tym przypadku — o ile mają średnie lub wyższe wykształcenie techniczne oraz 3 lata praktyki zawodowej.

## 5. Do art. 21 UZP

Pracownicy fizyczni, zatrudnieni bezpośrednio w produkcji, w zawodach podstawowych, jeśli na polecenie przełożonego zastępują wyżej wykwalifikowanego (wyżej płatnego) pracownika, nieprzerwanie nie mniej niż jedną pełną zmianę — otrzymują wynagrodzenie obliczone według zasad stosowa-

nych dla pracownika zastępowanego. Wynagrodzenie to jednak nie może być niższe niż średnie dotychczasowe wynagrodzenie zastępującego.

Te same zasady obowiązują przy zastępowaniu majstra lub brygadzysty przez niżej szeregowanego pracownika, o ile zastępstwo trwa nieprzerwanie nie mniej niż 15 dni kalendarzowych.

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

## 6. Do art. 34 UZP

Przy ustalaniu miesięcznej normy pracy do obliczenia premii progresywnej — należy odliczyć od czasu nominalnego godziny postojów całooddziałowych — spowodowane przez: awarie, braki energii, braki zaopatrzenia surowcowego — oraz godziny postojów na kapitalne remonty, wynikające z zatwierdzonego planu kapitalnych remontów.

Postój indywidualnego stanowiska pracy (z wyjątkiem przypadku planowanego kapitalnego remontu) — nie podlega odliczeniu.

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

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

W protokole należy podać szczegółową przyczynę postoju.

## 7. Do art. 34 UZP i Instrukcji nr 2

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

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

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

### 8. Do art. 35 UZP

Praca na III-ciej (tzw. nocnej) zmianie — nie jest identyczna z pracą w godzinach nocnych w rozumieniu ustawy o czasie pracy i art. 35 UZP.

Zatem 10 proc. dodatek za pracę nocną, pracującym na III-ciej (nocnej) zmianie — przysługuje za ten czas, w którym praca na III-iej (nocnej) zmianie odbywa się po godzinie 22-iej.

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

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

### 9. Do art. 76 UZP

Artykuł 76 — jest przepisem specjalnym, nie może być stosowany rzadszerzająco.

Dodatek o jakim mowa w tym artykule, przysługuje wyłącznie w razie pracy w pomieszczeniu, gdzie są warunki szkodliwe dla zdrowia.

Przebywanie w pomieszczeniach w których są stanowiska, na których praca jest uciążliwa natomiast warunki nie są szkodliwe dla zdrowia, nie upoważnia przebywających tam pracowników do otrzymywania dodatku za pracę uciążliwą, gdyż dodatek ten dotyczy wyłącznie osoby uciążliwą pracę wykonującą.

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

## INSTRUKCJA Nr 7/63

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

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

### 1. Do art. 21 UZP i pkt. 5 Instrukcji nr 6/62

3-ci akapit pkt. 5 Instrukcji nr 6 otrzymuje brzmienie:  
„te same zasady obowiązują w wypadku, jeśli pracownik niżej zaszeregowany zastępuje majstra (majstrów) lub brygadzystę (brygadzystów) — w sumie co najmniej przez dni 15 w ciągu 30 po sobie następujących dni”.

2. Strony ustalają, że instrukcje interpretacyjne nie mają charakteru prawo-twórczego. W związku z tym interpretacja zawarta w instrukcji obowiązuje zawsze od daty, od jakiej obowiązuje interpretowany przepis.  
W związku z powyższym w Instrukcji nr 6 — skreśla się zdanie ostatnie, treści następującej:  
„Zasady ustalone w niniejszej Instrukcji obowiązują od dnia 1 marca 1962 r.”.

### 3. Do protokołu nr 7 — załącznika nr 5 UZP

Wynagrodzenie pracowników pożarniczej służby inspekcyjnej:

Komendantom (kierownikom) ochrony przeciwpożarowej otrzymującym 20 proc. dodatek operacyjny — w wypadku pełnienia inspekcji z ramienia zjednoczenia poza swoim zakładem pracy i poza normalnymi godzinami swojej pracy po zakończeniu inspekcji — przysługuje zwolnienie dla wypoczynku na tyle godzin, ile trwała taka inspekcja.

### 4. Do art. 55 UZP

Pracownikom przebywającym na urlopie wypoczynkowym, nie przedłuża się urlopu na czas zużyty na załatwianie spraw osobistych, na które przysługuje urlop okolicznościowy w okresie normalnej pracy (śluby, pogrzeby itp.).

## 5. Wynagrodzenie robotników pracujących w akordzie współzależnym.

Pracownicy, wynagradzani według zasad akordu współzależnego, jeśli wskutek układu warunków wykonali swą normalną pracę, niezależnie od osób, z którymi są związani akordem współzależnym (np. czyściciel, który pracował w niedzielę, gdy śrubownik nie pracuje), o ile dla tego rodzaju sytuacji nie są przewidziane inne zasady wynagradzania — otrzymują wynagrodzenie obliczone według średnich swoich zarobków z poprzednich 3 miesięcy.

Warszawa, dnia 9 maja 1963 r.

### INSTRUKCJA Nr 9/63

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

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

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

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

## II. Do art. 76 UZP — warunki szkodliwe dla zdrowia

1. 1) Osoba pracująca w pomieszczeniach, gdzie występują stanowiska szkodliwe dla zdrowia, ma prawo do dodatku za pracę szkodliwą dla zdrowia, jeśli badania Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej wykazą, że na miejscu jego pracy występuje szkodliwość dla zdrowia względnie, że praca jego jest tego rodzaju, że w ciągu dnia roboczego co najmniej przez 4 godziny przebywa w miejscach, gdzie występują warunki szkodliwe dla zdrowia,
  - 2) Zasady powyższe dotyczą również pracowników innych wydziałów (oddziałów) lub zawodów, którzy w zakresie swych czynności (obowiązków) muszą przebywać w pomieszczeniach zagrożonych, co najmniej przez 4 godziny, -np. ślusarze, pracownicy straży pożarnej itp.
2. Kierownictwo zakładu pracy, wespół z radą zakładową, obowiązane jest w porozumieniu ze Stacją San. Epid. przeprowadzać badania dla ustalenia:
    - 1) jacy pracownicy są narażeni na pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, zwracając uwagę nie tylko na stanowiska, na których szkodliwość dla zdrowia jest oczywista, lecz także na to, w jakim promieniu od stanowiska pracy występują warunki szkodliwe dla zdrowia,
    - 2) przypadków, w których zakres czynności pracownika wymaga przebywania w strefie szkodliwej dla zdrowia przez okres co najmniej 4 godzin w ciągu dnia pracy.

## III. Uzupelnienie Instrukcji interpretacyjnej nr 6/62 — wynagrodzenie pracowników wysyłanych do wykonywania prac za i wyladunkowych

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

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

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

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

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

**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego  
Departament Zatrudnienia i Płac**

ZP-2-121-02-1349/62

Warszawa, dnia 2 stycznia 1963 r.

**WYNAGRODZENIE ZA UDZIAŁ W PRACACH  
INWENTARYZACYJNYCH**

Odpowiadając na pismo z dnia 19 grudnia 1962 r. znak: DZ/911/62 w sprawie jak wyżej — Ministerstwo Przemysłu Lekkiego informuje, że zasady wynagradzania za udział w pracach inwentaryzacyjnych — reguluje Zarządzenie nr 161/59 Ministra Przemysłu Lekkiego, które zachowuje nadal moc obowiązującą, z uwzględnieniem zmian wynikających z Uchwały nr 21 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac.

**Ministerstwo Przemysłu Lekkiego  
Departament Ekonomiczny**

**ZARZĄDZENIE Nr 61/59**

**Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1959 r.  
w sprawie wynagrodzenia za udział w pracach inwentaryzacyjnych**

W celu unormowania zasad wynagrodzenia za udział w pracach inwentaryzacyjnych w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Lekkiego zarządzam, co następuje:

**§ 1.**

1. Wszelkie prace w zakresie inwentaryzacji winny być w zasadzie wykonane w normalnych godzinach pracy.



2. W uzasadnionych przypadkach, gdy wykonywanie prac inwentaryzacyjnych powoduje zakłócenie normalnego toku produkcji, Dyrektor Przedsiębiorstwa może zlecić wykonanie prac, o których mowa, poza normalnymi godzinami pracy lub w dniu ustawowo wolnego od pracy.

### § 2.

1. Za udział w pracach inwentaryzacyjnych, wykonywanych w normalnych godzinach pracy przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.
2. Za udział w pracach inwentaryzacyjnych, wykonywanych poza normalnymi godzinami pracy lub w dniu ustawowo wolne od pracy przysługuje:

#### **pracownikiem fizycznym:**

wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących przepisów dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych

#### **pracownikiem umysłowym:**

wynagrodzenie według zasad określonych w Uchwale nr 147 Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1957 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski nr 33/57, poz. 223) z tym, że wysokość stawek za prace inwentaryzacyjne nie może przekraczać kwoty, podanych w § 5 ust. 2 wym. Uchwały.

### § 3.

Zródłem pokrycia wynagrodzeń za udział w pracach inwentaryzacyjnych o których mowa w § 2 ust. 2, jest:

- a) dla pracowników fizycznych — fundusz płac, w części przeznaczonej na godziny nadliczbowe,
- b) dla pracowników umysłowych — bezosobowy fundusz płac

### § 4.

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

PISMO OKÓLNE Nr 326

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 10 grudnia 1962 r.  
w sprawie erraty do rozdziału XI wydawnictwa „Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Lekkiego” wydanego w listopadzie 1960 r.

W związku z wątpliwościami dotyczącymi stosowania załącznika nr 6 — stanowiska o nienormowanym czasie pracy, do uchwały nr 192/56 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r., a nie wymienionym w rozdziale XI wydawnictwa „Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Lekkiego”, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego, wyjaśnia się co następuje:

1. w rozdziale XI wydawnictwa „Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Lekkiego”, zawierającym wykaz obowiązujących dokumentów, cytując na stronie 98 załączniki do uchwały nr 192/56 pominięto wskutek przeoczenia załącznik nr 6 do powyższej uchwały,
2. w związku z tym wykaz dokumentów, o których mowa w ust. 1, prostuje się przez dodanie pozycji „f” — treści następującej:  
„poz. f/ — załącznik nr 6 — stanowiska o nienormowanym czasie pracy”.

Ministerstwo Przemysłu Lekkiego  
Departament Ekonomiczny

ZARZĄDZENIE Nr 145

Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 30 września 1958 r.  
w sprawie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych

W wykonaniu Uchwały nr 187/58 Rady Ministrów z dnia 7 czerwca 1958 r. w sprawie dalszego uporządkowania spraw zatrudnienia w zakładach pracy, nawiązując do Zarządzenia nr 324 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 10 listopada 1955 r. w sprawie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych, w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej oraz z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego zarządzam, co następuje:

### § 1.

Zabrania się kierownikom wszystkich przedsiębiorstw, zakładów, oddziałów i zespołów zatrudnienia podległych im pracowników w godzinach nadliczbowych.

### § 2.

Plany produkcyjne powinny być wykonywane w ustalonym na dany miesiąc czasie pracy każdej zmiany przy bezwzględnym przestrzeganiu ustawowego czasu pracy pracownika.

### § 3.

W uzasadnionych przypadkach praca w godzinach nadliczbowych dla wykonania zadań produkcyjnych może być stosowana jedynie po uprzednim uzyskaniu zezwolenia Ministra Przemysłu Lekkiego, wydanego w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego na wniosek Dyrektora Centralnego Zarządu.

### § 4.

1. Obowiązek uprzedniego uzyskania zezwolenia Ministra Przemysłu Lekkiego, o którym mowa w § 3, nie dotyczy tych wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadków, gdy zastosowanie pracy w godzinach nadliczbowych jest konieczne dla:
  - a) usunięcia skutków awarii w celu umożliwienia dalszego ruchu zakładów,
  - b) niedopuszczenia do uszkodzenia urządzeń mechanicznych
  - c) wykonania pilnych remontów maszyn, urządzeń itp.,
  - d) niedopuszczenia do obniżenia jakości produkcji lub całkowitego jej zepsucia.
  - e) dokonania załadunku i wyładunku, jeżeli jest to konieczne ze względów produkcyjnych i ekonomicznych.
2. W wymienionych w ust. 1 przypadkach praca w godzinach nadliczbowych może być stosowana za zezwoleniem dyrektora przedsiębiorstwa po uprzednim uzyskaniu zgody właściwej terenowo instancji związku zawodowego względnie za zezwoleniem dyrektora Centralnego Zarządu po uprzednim uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

§ 5.

Ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych, wynikające z niniejszego zarządzenia, nie dotyczą pracy na tzw. czwartej zmianie, wprowadzonej w niektórych przedsiębiorstwach za zgodą Ministra Przemysłu Lekkiego.

§ 6.

Traci moc zarządzenie nr 324 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 10 listopada 1955 r. w sprawie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych.

§ 7.

W stosunku do winnych nieprzestrzegania postanowień niniejszego zarządzenia wyciągane będą konsekwencje służbowe.

**PISMO OKÓLNE Nr 13/62**

**w sprawie wypłat wynagrodzeń dla pracowników  
delegowanych za granicę**

W oparciu o decyzję Komisji Planowania przy Radzie Ministrów (pismo Komisji Planowania przy R. M. z dnia 15 kwietnia 1961 r., znak: ZAIP-01-25 oraz z dnia 21 listopada 1961 r., znak: ZAIP-01-67) ustala się, co następuje:

1. Wypłaty wynagrodzeń dla pracowników przedsiębiorstw wykonawstwa inwestycyjnego, delegowanych za granicę w celu eksportu usług, jak również dla pracowników wykonujących w kraju prace związane z eksportem usług, a polegające na opracowaniu wyników prac dokonanych za granicę oraz przygotowaniu programu prac związanych z następnymi wyjazdami — nie są zaliczane w bankowych rozliczeniach funduszu płac do wykonanego osobowego funduszu płac.
2. Wypłaty, o których mowa w pkt. 1 winny być dokonane na podstawie odrębnych zapotrzebowań środków na płace z zastrzeżeniem, że dotyczą wypłat wynagrodzeń dla pracowników delegowanych za granicę w celach eksportu usług.
3. Uchyła się pismo okólne nr 22/61.

Departament Przedsiębiorstw  
Wykonawstwa Inwestycyjnego

Naczelnny Dyrektor  
wz. (—) G. Ogryczak

## PROTOKÓŁ Nr 19

spisany w dniu 1 grudnia 1959 r. pomiędzy Ministerstwem Przemysłu Lekkiego z jednej strony, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego w Polsce — z drugiej strony.

Działając na podstawie upoważnienia zawartego w obowiązującym Zbiorowym Układzie Pracy z dnia 1 grudnia 1957 r., Ministerstwo Przemysłu Lekkiego z jednej strony, a Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Włókienniczego, Odzieżowego i Skórzanego z drugiej strony — podpisali protokół dodatkowy do obowiązującego Zbiorowego Układu Pracy o treści następującej:

### § 1.

Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę, względnie ponad 6 godzin w sobotę do pełnych 12 godzin na dobę dozorczy, portierzy, portierzy-rewidenci otrzymują oprócz płacy należnej im stosownie do Informatora Zaszeregowani, dodatek wynoszący 10% godzinowej płacy podstawowej.

### § 2.

Dodatek, o którym mowa w § 1 wynosi:

- dla dozorczy i portiera — 0,29 zł za 1 godzinę
- dla portiera-rewidenta — 0,32 zł za 1 godzinę

### § 3.

Postanowienia niniejszego protokołu obowiązują począwszy od dnia 1 grudnia 1958 r.

## SPIS TREŚCI TOMU II

### C Z Ę Ś Ć I.

#### Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych

	Str.
Zbiorowy Układ Pracy — Część szczegółowa dla przem. wełnianego — Północ	5
Protokół nr 1 z dnia 22 grudnia 1958 r. w sprawie nowych zasad wynagradzania pracowników fizycznych	7
Załącznik nr 1 do prot. nr 1 — Ogólne zasady wynagradzania robotników	9
Załącznik nr 2 do prot. nr 1 — tabela płac	13
Załącznik nr 3 do prot. nr 1 — informator zaszeregowania	15
Załącznik nr 4 do prot. nr 1 — regulamin wynagradzania tkaczy w uzależnieniu od jakości produkcji	36
Załącznik nr 5 do prot. nr 1 — regulamin premiowania robotników w oddziałach przygotowawczych tkanin	41
Załącznik nr 6 do prot. nr 1 — regulamin wynagradzania robotników w zależności od jakości produkcji w wykończalniach, farbiarniach i drukarniach	43
Załącznik nr 8 do prot. nr 1 — regulamin premiowania pracowników (zatrudnionych w syst. dniówki z premią	45
Załącznik nr 9 do prot. nr 1 — informator zaszeregowania dla pracowników fizycznych, zatrudnionych w zawodach wspólnych	46
Załącznik nr 10 do prot. nr 1 — dodatki za uciążliwość i szkodliwość przy pracy	48
Protokół nr 4 z dnia 30 kwietnia 1959 r. w sprawie zmian premii dla tkaczy zatrudnionych w CLPW i przykrećcacy osnów zatrudnionych w przedsiębiorstwach	54
Protokół nr 6 z dnia 6 czerwca 1960 r. w sprawie wprowadzenia stanowiska klejarza rolek na draparce i zasad jego wynagradzania	54
Protokół nr 7 z dnia 12 lipca 1960 r. w sprawie zmian premii dla tkaczy zatrudnionych w CLPW — Północ i przedarzy pracujących na przedzarkach obrączkowych w przedsiębiorstwach	55

Protokół nr 8 z dnia 10. VIII. 1961 r. w sprawie wprowadzenia stówek płac dla robotników wykończalni na nowowprowadzone maszyny, dla robotników i mistrzów oczyszczania sierści wielbłądziej i zmian w regulaminie premiowania mistrzów oddziałów pomocniczych wykończalni, farbiarni sztuk i surowca luźnego	55
Protokół nr 9 z dnia 31 stycznia 1962 r. ustalający nowe zasady wynagradzania czyściarzy i st. czyściarzy zatrudnionych na oddziale produkcji watoliny systemu „Maliwat”	58
Protokół nr 11 z dnia 18 lipca 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych przy zakładaniu lamelek	60
Protokół nr 12 z dnia 18 lipca 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania specyfikatorów zatrudnionych w bazie eksportowej	60
Protokół nr 13 z dnia 18 lipca 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania zakładowczy osnów na tkalni	61
Protokół nr 14 z dnia 28 listopada 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników obsługujących drukarkę mechaniczną marki „Zimmer”	61
Uzupełnienie do protokołu nr 14 z dnia 28 listopada 1962 r. w sprawie wynagradzania robotników drukarni zatrudnionych przy obsłudze drukarni mechanicznej marki „Zimmer”	62
Protokół nr 15 z dnia 7 lutego 1963 r. w sprawie wprowadzenia taryfikatora płac dla pracowników przedziału C.L.P.W. Północ zatrudnionych przy pracach związanych z opracowywaniem prób	63
Protokół nr 16 z dnia 7 lutego 1963 r. w sprawie dodatku za szkodliwość dla specyfikatorów sztuk bazy eksportowej	65
Protokół nr 18 z dnia 12 czerwca 1963 r. w sprawie zasad premiowania brakarzy	65
Protokół nr 19 z dnia 1 grudnia 1959 r. w sprawie dodatków do wynagrodzeń dozorców, portierów, portierów-rezydentów	264
Załącznik nr 1 do prot. nr 18 — regulaminu premiowania brakarzy	67

Załącznik nr 2 do prot. nr 18 — taryfikator kwalifikacyjny brakarzy w zakresie wykształcenia i stażu pracy	70
Załącznik nr 3 do prot. nr 18 — taryfikator kwalifikacyjny brakarzy w zakresie umiejętności zawodowych	71
Pismo okólnie nr 173/63 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 31 lipca 1963 r. w sprawie górnego pułapu premii dla brakarzy zatrudnionych w wydziałach końcowych przedsiębiorstw	75

## C Z Ę Ś Ć I I.

### **Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w działach Głównego Mechanika i Energetyka oraz w zawodach wspólnych**

Protokół nr 2 z dnia 31 grudnia 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników fizycznych służby Głównego Mechanika i Energetyka	79
Załącznik nr 1 do prot. nr 2 — taryfikator zaszeregowań służb Głównego Mechanika i Energetyka	81
Załącznik nr 2 do prot. nr 2 — regulamin premiowania pracowników służb Gł. Mechanika i Energetyka	91
Protokół nr 39 z dnia 2 sierpnia 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników transportu wewnątrz-zakładowego, zatrudnionych w systemie dniówkowym	92

## C Z Ę Ś Ć I I I.

### **Zasady wynagradzania kierowców i pracowników transportu samochodowego**

Protokół nr 27 z dnia 28 grudnia 1960 r. w sprawie organizacji transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego	97
Załącznik nr 1 do prot. nr 27 — zasady wynagradzania kierowców i pomocników kierowców samochodów ciężarowych	98
Załącznik nr 2 do prot. nr 27 — zasady wynagradzania kierowców samochodów osobowych	105
Załącznik nr 3 do prot. nr 27 — zasady wynagradzania dyspozytorów taboru samochodowego	110



Załącznik nr 4 do prot. nr 27 — zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych	111
Zarządzenie nr 276/60 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 31 grudnia 1960 r. w sprawie poprawy organizacji pracy transportu samochodowego oraz zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych	116
Zarządzenie nr 12/61 z dnia 30 stycznia 1961 r. w sprawie czasu pracy i premiowania kierowców wozów ciężarowych w transporcie niezorganizowanym	118
Protokół nr 29 z dnia 27 maja 1961 r. w sprawie premii kierowców samochodów ciężarowych za oszczędność oleju	120
Pismo Komitetu Pracy i Płac, znak: HL-19/367/61 z dnia 19 maja 1961 r. zawierające wyjaśnienia do wprowadzonych zasad wynagradzania kierowców	121
Zarządzenie nr 320/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 6 grudnia 1962 r. w sprawie zwiększenia bezpieczeństwa transportu oraz przestrzegania czasu pracy kierowców samochodów osobowych	122
Pismo Departamentu Zatrudnienia i Płac MPL znak: ZP2-120-00-52/63 z dnia 1 lutego 1963 r. w sprawie dodatku dla kierowców prowadzących samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	124

#### C Z Ę Ś Ć IV.

##### Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w strażach przemysłowych i przeciwpożarowych

Protokół nr 38 z dnia 8 marca 1962 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych	127
Załącznik nr 1 do prot. nr 38 — tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych	132
Załącznik nr 2 do prot. nr 38 — tabela zaliczania kategorii zakładowego oddziału straży, w zależności od ich okoliczności	132

Załącznik nr 3 do prot. nr 38 — tabela ilości stanowisk funkcyjnych w oddziale straży w zależności od jego kategorii	133
Załącznik nr 4 do prot. nr 38 — zasady i normy umundurowania dla pracowników straży przemysłowej	133
Załącznik nr 5 do prot. nr 38 — taryfikator kwalifikacyjny pracowników straży przemysłowych	137
Pismo Gabinetu Ministra MPL znak: GM-IX/288/63 z dnia 14 stycznia 1963 r. — w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy „brygadzisty służby dozoru” i „brygadzisty zmianowego”	139
Pismo MPL znak: ZP2-120-02-703/62/63 z dnia 4 marca 1963 r. w sprawie płac dla nowych stanowisk w służbie dozoru	139
Protokół nr 47 z dnia 5 marca 1963 r. w sprawie wprowadzenia nowych postanowień do protokołu nr 38 z dnia 8 marca 1962r.	139
Zarządzenie nr 255/62 Ministrów Przemysłu Lekkiego i Spraw Wewnętrznych z dnia 3 października 1962 r. w sprawie organizacji zakresu działania oraz współdziałania z komendami straży pożarnych służby przeciwpożarowej w resorcie przemysłu lekkiego	141
Pismo Komendy Głównej Straży Pożarnych nr RA-III-4a/3/61 z dnia 14 marca 1961 r. w sprawie wynagradzania za godziny nadliczbowe	149
Zarządzenie nr 28 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 marca 1962 r. w sprawie zasad udzielania zwolnień od pracy członkom ochotniczych i obowiązkowych straży pożarnych zatrudnionych w zakładach pracy	150
Pismo MPL znak: ZP2-12-05-729/61 z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie wynagradzania za czas choroby członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa	152
Pismo Komitetu Pracy i Płac znak: E-16/99/1276/62 z dnia 4 września 1962 r. w sprawie podstawy wyliczania nagród kwartalnych	153

## C Z Ę Ś Ć V.

### Zasady wynagradzania i premiewania pracowników umysłowych

#### A. Zarząd i Ruch

Wykaz przedsiębiorstw przesuniętych do kategorii płac I, II i III	159
Załącznik nr 2 do prot. nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. — wykaz przedsiębiorstw zaliczonych do poszczególnych grup premiewania zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Wełnianego-Północ	160
Załącznik nr 3 do prot. nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. — branżowy wykaz stanowisk uprawnionych do premii regulaminowej z zasadniczego funduszu premiowego oraz górne pułapy premii indywidualnych	161
Załącznik nr 4 do prot. nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. — branżowy wykaz stanowisk uprawnionych do premii regulaminowej z dodatkowego funduszu premiowego	163
Załącznik nr 5 do prot. nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. — Wykaz stanowisk uprawnionych do premii regulaminowej z zasadniczego funduszu premiowego oraz górne pułapy premii indywidualnych w C.L.P. Wełnianego — Północ	164
Załącznik nr 6 do prot. nr 21 z dnia 17 maja 1960 r. — wykaz stanowisk uprawnionych do premii regulaminowej z dodatkowego funduszu premiowego w C.L.P. Wełnianego — Północ	165
Protokół nr 17 z dnia 7 lutego 1963 r. w sprawie przeszerogowania przedsiębiorstw do grupy „S”	166
Protokół nr 19 z dnia 14 listopada 1963 r. w sprawie przeszerogowania przedsiębiorstw do grupy „S”	166
Protokół nr 25 z dnia 19 listopada 1960 r. w sprawie premiewania prac. umysłowych nadzoru inwestycyjnego	167
Protokół nr 31 z dnia 21 września 1961 r. w sprawie premiewania pracowników umysłowych, zmieniający częściowo protokół nr 21 z dnia 17 maja 1960 r.	170
Zarządzenie nr 225/61 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 września 1961 r. w sprawie premiewania pracowników umysłowych	173

Zarządzenie nr 56 Dyrektora Zjedn. Przem. Wetn. Północ z dnia 14 listopada 1963 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych	174
Pismo okólne nr 39 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 19 marca 1962 r. w sprawie zasad uruchamiania i wypłaty funduszu premiowego	176
Pismo MPL, znak: ZP2-12/13/00-875/61 z dnia 27 listopada 1961 r. w sprawie postanowień uchwały nr 270 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r.	178
Wyjaśnienie nr 3 Komitetu Pracy i Płac z dnia 3 maja 1962 r. dotyczące niektórych postanowień uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych	178
Protokół nr 32 z dnia 14 października 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania i premiowania inspektorów jakości produkcji eksportowej	179
Protokół nr 33 z dnia 14 października 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania i premiowania pracowników zakładowych biur konstrukcyjnych	180
Załącznik nr 1 do prot. nr 33 — tabela płac	183
Załącznik nr 2 do prot. nr 33 — taryfikator kwalifikacyjny prac. umysłowych zakł. biur konstrukcyjnych	184
Protokół nr 34 z dnia 14 października 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania i premiowania pracowników zatrudnionych w działach (sekcjach) BHP	185
Pismo MPL, znak: GM/II-9127/RG-1250-016/62 z dnia 28 grudnia 1962 r. w sprawie wynagrodzeń kierowników wydziałów (sekcji) BHP	186
Protokół nr 35 z dnia 14 października 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania i premiowania pracowników sekcji normalizacji	187
Załącznik nr 1 do prot. 35 — taryfikator kwalifikacyjny pracowników sekcji normalizacji	188
Protokół nr 36 z dnia 23 października 1961 r. w sprawie zasad wynagradzania i premiowania zakładowych rewidentów księgowości	189
Załącznik nr 1 do prot. nr 36 — taryfikator kwalifikacyjny zakładowych rewidentów księgowości	190

Protokół nr 40 z dnia 2 sierpnia 1962 r. w sprawie wynagradzania i premiowania pracowników zakładowych działów (sekcji) organizacji i analiz	190
Załącznik nr 1 do prot. nr 40 — tabela płac Działu Organizacji i Analiz	193
Załącznik nr 2 do prot. nr 40 — ramowe wymagania kwalifikacyjne i staż pracy dla pracowników Działowi Analiz	193
Protokół nr 41 z dnia 10 sierpnia 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania i premiowania starszego ekonomisty (z-cy kierownika działu zbytu)	194
Protokół nr 42 z dnia 10 sierpnia 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac wykonywany przez banki	195
Protokół nr 45 z dnia 3 stycznia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników kontroli technicznej	197
Pismo Ministerstwa Finansów znak: BP/360/8/61 z dnia 19 stycznia 1961 r. w sprawie premii pracowników kontroli technicznej	199
Zarządzenie nr 219/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 14 sierpnia 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Ośrodków Normowania Pracy	200
Załącznik nr 1 do Zarządzenia nr 219/62 — tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego pracowników Br. Ośrodka Normowania Pracy	201
Załącznik nr 2 do Zarządzenia nr 219/62 — wymogi kwalifikacyjne i staż pracy dla pracowników Branż. Ośr. Normowania Pracy	202
Załącznik nr 3 do Zarządzenia nr 219/62 — regulamin w sprawie wynagradzania pracowników Resortowych oraz Branż Ośr. Normowania Pracy	204
Zarządzenie nr 94/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 21 maja 1962 r. w sprawie premiowania sprzedawcy materiałów z elany	206
Pismo ekolne nr 87/62 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 12 maja 1962 r. w sprawie wynagradzania za udział w Komisjach Ocen Wzorów i Modeli Przemysłowych oraz w sprawie wynagradzania artystów plastyków, zrzeszonych w Z.P.A.P., za konsultacje i doradztwo artystyczne w przemyśle	207

Pismo MPL znak: GM/II/3418/RC 411-016/62 z dnia 12 maja 1962 r. wyjaśniające pismo okólne nr 87/62 MPL z dnia 12 maja 1962 r. 209

Ramowy Regulamin przyznawania i wypłaty indywidualnych premii kwartalnych z funduszu specjalnego w przedsiębiorstwach patronackich w zakresie produkcji eksportowej 211

Uchwała nr 247 Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie wykonywania pilnych prac ofertowych i dokumentacyjnych dla potrzeb eksportu przez pracowników własnych przedsiębiorstw 214

## B. Mistrzowie

Protokół nr 3 z dnia 2 marca 1959 r. w sprawie nowych zasad wynagradzania mistrzów oddziałów produkcyjnych i pomocniczych 219

Załącznik nr 1 do prot. nr 3 — zasady wynagradzania i premiowania mistrzów oddz. produkcyjnych i pomocniczych 220

Załącznik nr 2 do prot. nr 3 — regulamin premiowania mistrzów oddz. produkcyjnych i pomocniczych 224

Załącznik nr 3 do prot. nr 3 — regulamin premiowania mistrzów oddz. produkcyjnych i pomocniczych 229

Protokół nr 5 z dnia 5 sierpnia 1959 r. w sprawie wprowadzenia zmian wynagrodzenia mistrzów zatrudnionych w C.L.P. Weł.-Północ 234

Załącznik nr 1 do prot. nr 5 — regulamin premiowania mistrzów zatrudnionych w C.L.P. Weł.-Północ 235

Protokół nr 10 z dnia 31 stycznia 1962 r. w sprawie zasad wynagradzania mistrzów zatrudnionych na oddziałach produkcji watołiny systemu „Maliwat” 237

## C Z Ę Ś Ć VI.

### Uzupełnienia i interpretacje części ogólnej U.Z.P.

Protokół nr 48 z dnia 29 kwietnia 1963 r. w sprawie zwiększenia ryczałtu opałowego 241

- Protokół nr 50 z dnia 2 maja 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzenia pracowników najniżej zarabiających za pracę wykonywaną od dnia 1 kwietnia 1963 r. 242
- Pismo okólne nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 maja 1963 r. w sprawie interpretacji niektórych postanowień uchwały nr 108 R.M. z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń najniżej zarabiających 245
- Protokół nr 37 z dnia 3 listopada 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy 247
- Instrukcja nr 5 z dnia 7 marca 1962 r. w sprawie interpretacji UZP 250
- Instrukcja nr 6/62 z dnia 8 maja 1962 r. w sprawie interpretacji UZP 252
- Instrukcja nr 7/63 z dnia 15 stycznia 1963 r. w sprawie interpretacji UZP 256
- Instrukcja nr 9/63 z dnia 9 maja 1963 r. w sprawie interpretacji UZP 257
- Pismo MPL, znak: ZP2-121-02/1349/62 z dnia 2 stycznia 1962 r. w sprawie wynagrodzenia za udział w pracach inwentaryzacyjnych 259
- Zarządzenie nr 61/59 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 4 lipca 1959 r. w sprawie wynagrodzenia za udział w pracach inwentaryzacyjnych 259
- Pismo okólne nr 326 Ministra Przemysłu Lekkiego z dnia 10 grudnia 1962 r. w sprawie erraty do rozdz. XI wydawnictwa „Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Lekkiego”, wydane go w listopadzie 1960 r. 261
- Zarządzenie nr 145 Min. Przem. Lekkiego z dnia 30 września 1958 r. w sprawie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych 261
- Bank Inwestycyjny — Pismo okólne nr 13/63 z dnia 26 marca 1962 r. Dział A-II w sprawie wypłat wynagrodzeń dla pracowników oddelegowanych za granicę 263







Biblioteka Instytutu Pracy

2153

I



Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0005671