

III-1

2-1

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

DŁA
PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO
W POLSCE

Testanowane

I STYCZNIA

1949 R.

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019831

UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
DLA
PRZEMYSŁU ENERGETYCZNEGO
W POLSCE

1 STYCZNIA

1949 R.

16180/I



Wzrost zbiorowy pracy
Energetyka

Druk. Nr 5 „Czytelnik”, Warszawa. Targowa 82. B-74698.

19831

16.4.1944.

31.116.3: 620.9

E R R A T A

Po wydrukowaniu Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Energetycznego zauważono następujące błędy korektowe, które niniejszym prostujemy:

W y d r u k o w a n o: W i n n o b y ć:

Str. 7 art. 20 wiersz 1	pokrywa od wysokości	pokrywa do wysokości
Str. 11 art. 42 wiersz 7	przy obliczaniu za urlop wypoczynkowy	przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy
Str. 33 pkt 3	Stałej obsłudze akumulatoru	3. Stałej obsłudze akumulatorni
Str. 34 pkt 1 wiersz 3	z dn. 26 stycznia 1932 r. (Dz. U. RP.,,	z dn. 26 stycznia 1922 r. (Dz. U. R. P....
Str. 34 3 wiersz od dołu ostatni wiersz	Osoby zatrudn.... 10. Instrukcja wchodzi w życie	8. Osoby zatrudnione skreślić
Str. 43 § 4 wiersz 3	po ustaleniu działania siły wyższej	po ustaniu działania siły wyższej
Str. 45 § 15 wiersz 3	oraz 0,3 premii za przedterminowe	oraz 0,3 tejeż premii za przedterminowe
Str. 46 § 3 wiersz 6	w następstwie bezawaryjnym miesiącu	w następnym bezawaryjnym miesiącu
Str. 49 § 1 c)	zmniejszenie planowych strat	zmniejszenie planowanych strat
Str. 51 § 12 wiersz 9	Zezwała się wpłacać zaliczkowo	zezwała się wypłacać zaliczkowo
Str. 52 § 4 wiersz 3	za bezawaryjną, pracę zmniejsza się o 0,6 średniej	za bezawaryjną pracę zmniejsza się do 0,6 średniej
Str. 53 § 10 wiersz 2	(jak w § 7 oraz pracownicy technicz....	(jak w § 9 oraz pracownicy technicz....
Str. 53 § 10 wiersz 4	określonej w § 9 oraz	określonej w § 7 oraz
Str. 54 § 14	0,5 premii określonej	0,5 premii określonej
Str. 63 wiersz 5	w razie przedłużenia	w razie przedłożenia

Str. 63 wiersz 6	za przedłużenie	za przedłożenie
Str. 64 wiersz 5	Gdyni, Sopotu i Szczecina	Gdyni, Sopotu i Szczecina
Str. 66 Rozdz. V wiersz 3	II, III oraz IV p-ty A, B, C, D,	II, III oraz XV p-ty A, B, C, D.
Str. 71 7	$p = \frac{n \cdot c}{2N}$	$p = \frac{n \cdot c}{2N}$
Str. 74 13	w wysokości 20 ⁰ / ₀ uzy- skanej	w wysokości 20 ⁰ / ₀ premii uzyskanej
Str. 76 7 wiersz 6	do jazdy lub w dniu	do jazdy w dniu
Str. 82 E 2 c)	Wysokość miesięcznej premi i wykorzystanie	Wysokość miesięcznej premi i za wykorzystanie
Str. 86 w przykładzie III wiersz 16	$7.100 \times 4 = 28.000$	$7.100 \times 4 = 28.400$

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Pomiędzy Centralnym Zarządem Energetyki mającym siedzibę w Warszawie i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Samorządu Terytorialnego i Instytucji Użyteczności Publicznej R. P., mającym siedzibę w Warszawie zawarty został w Warszawie w dniu 1 stycznia 1949 r. układ zbiorowy pracy treści następującej:

ROZDZIAŁ I

Cel, zasięg i czas trwania układu

Art. 1. 1) Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy fizycznych i umysłowych pracowników wszystkich zakładów pracy podlegających Centralnemu Zarządowi Energetyki, a także pracowników zatrudnionych w Centralnym Zarządzie Energetyki, oraz określa wzajemne zobowiązania stron podpisujących układ.

2) Przez użyte w układzie określenie: „Dyrekcja“ rozumie się Dyrekcję poszczególnego zakładu pracy, przez „Związek“ — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2. Wspólnym zadaniem uczestników układu jest wykonanie państwowego planu produkcji, przy jednoczesnym osiągnięciu najwyższej jakości produkcji i najniższych kosztów własnych.

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

Art. 3. 1) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 stycznia 1949 r.

2) Układ niniejszy, lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia.

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

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

5) Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, obowiązuje nadal, aż do czasu podpisania nowego układu, układ wypowiedziany.

ROZDZIAŁ II

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników

Art. 4. 1) Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do Dyrekcji po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. Nie dotyczy to osób mianowanych przez władzę nadrzędną zakładu pracy na następujące stanowiska: Dyrektora (kierownika) zakładu pracy, jego zastępców oraz szefów działów.

2) W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia z Radą Zakładową, spór przekazany zostanie do ostatecznego wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym kierownictwa zakładu pracy i Rady Zakładowej.

Art. 5. Pracownik będący członkiem Zarządu Związku, Rady Zakładowej, oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z własnej winy, w każdym wypadku za uprzednią zgodą nadrzędnego Zarządu Związku.

ROZDZIAŁ III

Płace

Art. 6. 1) Płace pracowników fizycznych oparte będą na następujących systemach płac:

a) akord czysty,

b) dniówka względnie stawka godzinowa.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie

określone odrębnymi regulaminami uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

2) Systemy płac stosowane w poszczególnych zakładach pracy wzgl. Oddziałach określone są w załącznikach do niniejszego układu.

Art. 7. 1) Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święta, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

2) Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie zarobkowej. Ilość dniówek, wzgl. godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premie, należy podać na tej karcie oddzielnie.

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

Art. 8. Przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę. Zasada ta ma również zastosowanie przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę kobiet i pracowników młodocianych.

Art. 9. 1) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

2) Grupy pracowników umysłowych podlegających premiowaniu i regulaminy ich premiowania uzgodnione będą z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

Art. 10. Tabele płac tabele zaszeregowania, z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposoby obliczania płacy akordowej, określenie norm pracy — podane są w załącznikach do niniejszego układu.

Art. 11. W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego należy przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, podać pracownikowi na piśmie wysokość należnego wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i niewzbudzający wątpliwości.

Art. 12. Robotnicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej wzgl. godzinowej (bez zachęty akordowej) otrzymują zapłatę dniówkową wzgl. godzinową (bez zachęty akordowej) wg kategorii, wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Art. 13. Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, pracownik winien otrzymać zapłatę dniówkową wzgl. godzinową (bez zachęty akordowej) wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Art. 14. 1) Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę:

a) przy pracy na dniówkę — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika,

b) przy pracy na akord — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, powiększonej o zachętę akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

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

Art. 15. 1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

50% — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczb.,

100% — „ „ w trzeciej i następnej godzinie nadliczb., oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2) Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się:

a) przy pracy na dniówkę stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym,

b) przy pracy na akord — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

3) Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w art. 14 tego układu. Za pracę nocną uważa się pracę wykonywaną w czasie od godziny 22-ej do 6-tej.

Art. 16. 1) Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowo przysługuje:

a) przy pracy na dniówkę — dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania z dodatkiem wyrównawczym.

b) przy pracy na akord — 100% godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa została dla danej pracy umówiona.

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

Art. 17. Dodatki określone w art. 14, 15, 16 tego układu, oblicza się dla pracowników umysłowych od 1/200 podstawowej płacy miesięcznej.

Art. 18. 1) Dyrekcje zakładów pracy są obowiązane otaczać pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc i rady potrzebne dla technicznego rozpracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń, oraz zapewnić w każdym wypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

2) Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne, Dyrekcja zakładu winna po porozumieniu z Radą Zakładową przyznać pracownikowi nagrodę lub premię wedle oddzielnie ustalonych regulaminów wydanych przez Ministerstwo Przemysłu i Handlu, uzgodnionych z Komisją Centralną Związków Zawodowych.

Art. 19. W razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się pracownikowi diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegu w/g powszechnie obowiązujących przepisów.

Zaopatrzenie dodatkowe

Art. 20. Dyrekcja zakładu pracy pokrywa od wysokości 200.— zł miesięcznie opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników uczęszczające do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub braku miejsca w szkołach państwowych. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być umotywowana zaświadczeniami.

Art. 21. 1) Dyrekcja zakładu pracy winna ułatwić pracownikom dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez nich zawodzie.

2) Dyrekcja zakładu pracy winna zwracać kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne w/g tych samych zasad, jak za dzieci pracowników.

Art. 22. 1 Jeżeli przynajmniej 100 pracowników zakładu pracy wyrazi chęć korzystania ze stołówki — Dyrekcja obowiązana jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal

oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z K. C. Z. Z.

2) W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 200 pracowników, Dyrekcja postąpi analogicznie jak podano w pkt. 1 o ile chęć korzystania ze stołówki wyrazi 50% zatrudnionych, co najmniej jednak 50 pracowników.

Art. 23. 1) Dyrekcja obowiązana jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:

- a) dla utrzymującego rodzinę — 2 tony rocznie
- b) dla samotnych — 0,8 tony rocznie.

Czas pracy

Art. 24. 1) Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie. w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo płatne za 46 godzin.

2) Wszelkie dalsze godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe w/g przepisów art. 15 niniejszego układu.

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkołach dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie nieprzekraczającej 18-tu godzin tygodniowo, niezależnie od tego czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza tymi godzinami. Regularne odbywanie tej nauki winno być wykazywane poświadczeniem wydanym przez kierownictwo szkoły. Jeżeli nauka w szkole odbywa się w godzinach pracy młodocianego, Dyrekcja zakładu lub upoważniony przez nią przełożony, ma prawo stałej kontroli czy uczeń uczęszcza regularnie do szkoły.

4) Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych po czwartym miesiącu ciąży jest zakazane.

Art. 25. 1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez Dyrekcję w porozumieniu z Radą Zakładową. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

2) Przepis o niewliczaniu przerw wypoczynkowych do czasu pracy nie dotyczy przypadków, których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jak np. praca w maskach, praca w szkodliwych dla zdrowia wyziewach, gazach i pyłe. Rodzaj prac,

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

Art. 26. W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonywania pracy w niedzielę lub dzień świąteczny niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno nastąpić uzgodnienie w tej sprawie z Radą Zakładową. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż cztery dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Zarządu Okręgowego, względnie Zarządu Głównego właściwego Związku Zawodowego.

Art. 27. W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, w/g którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień odpoczynku winien co trzy tygodnie wypadać w niedzielę.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze

Art. 28. Dyrekcja przyjmując pracownika, obowiązana jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia — naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne, właściwe używanie stały się nieużyteczne winien zamienić zakład pracy na nowe, za zwrotem zniszczonych. Skrzynie na narzędzia dostarcza Dyrekcja bezpłatnie.

Art. 29. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niebalstwa. Koszt tych narzędzi ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

Art. 30. Dyrekcja obowiązana jest wskazać pracownikowi odpowiednie miejsce na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania roboczego i odzienia wierzchniego.

Art. 31. Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyrekcję i Radę Zakładową.

ROZDZIAŁ IV

Akcja socjalna

Art. 32. 1) Dyrekcja zakładu pracy obowiązana jest w pełni wykorzystać sumy przydzielone na akcję socjalną w wysokości ustalonej dla zakładu pracy przez władzę nadrzędną. Plan akcji socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum Dyrekcja zakładu w uzgodnieniu z Radą Zakładową. Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.

2) Sumy przewidziane na całość akcji socjalnej w zakładach objętych tym układem rozdzielone zostaną na poszczególne zakłady pracy w zgodnym porozumieniu obydwóch stron podpisanych pod tym układem.

3) Dyrekcja obowiązana jest wspólnie z Radą Zakładową do uruchomienia Kasy Pożyczkowo - Zapomogowej na zasadach ustalonych przez Komisję Centralną Związków Zawodowych w porozumieniu z zainteresowanymi Ministerstwami. Do prowadzenia Kasy Dyrekcja Zakładu dostarcza bezpłatnie personelu i pomocy technicznej. Sumy z budżetu akcji socjalnej poz. „Kasy Oszczędnościowo - Pożyczkowe“ Dyrekcja zakładu obowiązana jest przelewać do wyżej wymienionych kas.

Art. 33. 1) Dyrekcja obowiązana jest do opłacania za pracowników, korzystających z wczasów, części opłat za wczasy określonej w powszechnie obowiązujących przepisach o wczasach pracowniczych, jako dopłata pracodawcy.

2) Dyrekcja obowiązana jest do wypłacania pracownikowi rozpoczynającemu urlop lub rozpoczynającemu wczasy, zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia, przypadającego mu za czas urlopowy.

Urlopy

Art. 34. 1) Urlopy oraz wynagrodzenie za czas urlopowy będą ustalane w/g obowiązujących przepisów prawnych.

2) Za dni urlopowe przy urlopowach 8-mio i 15-dniowych liczy się wyłącznie dni robocze a przy urlopowach miesięcznych — kolejno następujące dni kalendarzowe. Zapłata następuje odpowiednio za 8 — 15 dni i jeden miesiąc.

3) W przemyśle energetycznym obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

a) dla pracowników fizycznych 8 dni urlopu, jeżeli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy rok,

b) dla pracowników fizycznych — 15 dni urlopu, jeżeli praca ich trwa bez przerwy w danym zakładzie trzy lata,

c) dla młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu,

d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie jednomiesięczny urlop,

e) dla pracowników fizycznych po 10-ciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — jednomiesięczny urlop.

Art. 35. Młodociani winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

Art. 36. Lista urlopową winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

Art. 37. Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.

Art. 38. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upominał się o urlop.

Art. 39. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę pozbawiającą pracownika praw do korzystania z urlopu.

Art. 40. Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu wzamian za dodatkowe wynagrodzenie wypłacone przez Dyрекcję.

Art. 41. Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 42. W razie powołania go do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie jednego roku, odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego w/g zasad stosowanych przy obliczaniu za urlop wypoczynkowy.

Art. 43. Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, (z którego został powołany do wojska), na równorzędne stano-

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

Urlopy okolicznościowe

Art. 44. Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne w/g zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, w następujących przypadkach:

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

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Kultura i oświata

Art. 45. Dyrekcja winna oddać do dyspozycji Związku lub Rady Zakładowej w zakładach zatrudniających ponad 100 pracowników odpowiednio wyposażoną izbę na świetlice i biuro, dostępne dla pracownika o każdej porze w godzinach wolnych od pracy. W zakładach zatrudniających poniżej 100 pracowników świetlice już istniejące winny być utrzymane. Dyrekcja obowiązana jest do wyposażenia na koszt własny świetlicy w umeblowanie, dokonywanie remontu, utrzymania czystości, ogrzewania i oświetlenia.

Art. 46. Dyrekcja obowiązana jest w zakładach liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowanego przez Związek. Wysokość wynagrodzenia kierownika świetlicy ustalona będzie dodatkowo w porozumieniu z K. C. Z. Z.

Ochrona i higiena pracy

Art. 47. 1) Dyrekcja obowiązana jest urządzić na terenie zakładu punkt sanitarny obsługiwany na każdej zmianie przynajmniej przez przeszkolonego pracownika lub jednego sani-

tariusza (sanitariuszkę). Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pierwszej pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

2) Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy lekarskiej w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy i wynagradza się w/g stawki podstawowej, należnej pracownikowi w/g osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Art. 48. We wszystkich oddziałach zakładu winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w ręczniki i środki do mycia.

Art. 49. We wszystkich oddziałach zakładu winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia wzgl. w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzenia do ich płukania.

Art. 50. 1) Zakłady pracy obowiązane są do urządzenia i utrzymania w należytych stanie natrysku lub łaźni zaopatrzonej w ciepłą wodę, tak obliczonych, aby każdy robotnik mógł raz na tydzień korzystać bezpłatnie z tych urządzeń. Urządzenia te mogą być utrzymywane wspólnie przez kilka blisko siebie położonych mniejszych zakładów pracy.

2) Jeżeli zakład nie posiada tych własnych urządzeń, Dyrekcja winna wydać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 51. 1) Dyrekcja obowiązana jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze porozumienia między stronami podpisującymi układ, zatwierdzonego przez Min. Przemysłu i Handlu z K. C. Z. Z.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

3) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych jemu ubrań ochronnych lub roboczych i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt ten ustali Dyrekcja zakładu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

Art. 52. Zakład pracy zorganizuje na swój koszt pranie i reperacje odzieży ochronnej lub roboczej.

Art. 53. Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie mleko lub inne środki odżywcze które pracownik obowiązany jest spożyć na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Obwodowy Inspektor Pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami wydanymi przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 54. Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie jego choroby, inwalidztwa, starości i śmierci, regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 55. Obowiązujące postanowienia ustaw o ochronie pracy kobiet, określają szczególne prawa kobiet ciężarnych przed i po rozwiązaniu ciąży.

Art. 56. W razie śmierci pracownika Dyrekcja obowiązana jest niezależnie od świadczeń ubezpieczenia społecznego wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych

Art. 57. 1) W umotywowanych przypadkach Dyrekcja zwalnia na życzenie Związku pracownika do pełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż trzy dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami władz przemysłowych, wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Dyrekcji, a Związkiem.

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

3) Pracownik zwolniony przez Dyrekcję dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone, jak przy zapłacie za okres urlopowy.

Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy lub płacę niższą, niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku Dy-

rekcja obowiązana jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

4) Pracownik zwolniony przez Dyрекcję do pełnienia naństwowch lub społecznych obowiązków zachowuje pełne prawo pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

ROZDZIAŁ V

Dyscyplina pracy

Art. 58. Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z przełożonym upoważnionym przez Dyrekję zakładu do przyjmowania takich oświadczeń. W nagłych wypadkach pracownik powinien zawiadomić przełożonego lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 59. Dyrekcja jest obowiązana projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej i po zatwierdzeniu umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy Dyrekcji oraz Obwodowego Inspektora Pracy i Rady Zakładowej.

Art. 60. W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, Dyrekcja ma prawo dać mu pracę dodatkową, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w wypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 61. Dyrekcja ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej. Pracownikowi, na którego nałożono karę, służy prawo odwołania się do Związku.

ROZDZIAŁ VI

Postanowienia końcowe

Art. 62. Spory między Dyrekcją a pracownikami, wynikające ze stosowania niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co niepozbawia stron prawa dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej.

Art. 63. Dyrekcja jest zobowiązana do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub delegata w egzemplarz niniejszego układu w ilości:

jeden egzemplarz dla co najmniej 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku jednak nie mniej niż trzy egzemplarze na każdy zakład.

Art. 64. We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym układem mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

ROZDZIAŁ VII

Postanowienia wyjątkowe

Czas pracy i sposób wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu uregulowane są w załączniku Nr 2 do niniejszego układu.

Art. 65. Pracownicy objęci niniejszym układem płacą za energię elektryczną zużytą dla potrzeb własnego gospodarstwa domowego w/g następującej taryfy:

a) 60 kWh miesięcznie po 50 gr

b) 190 kWh „ „ po 2.— zł

a na pozostałe zużycie energii elektrycznej stosowana jest aktualna taryfa obowiązująca dla gospodarstw domowych.

W wypadku wprowadzenia ograniczeń w zużyciu energii elektrycznej ograniczenia obowiązują również i pracowników objętych niniejszym układem.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Samorządu Terytorialn. i Instytucji Użyteczności Publicz. R.P.

Wiceprzewodniczący

(—) Ryfka Dominik

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

Dyrektor Socjalny
(—) Keller Emil

Dyrektor Naczelny
(—) inż. Straszewski
Kazimierz

Warszawa, dnia 1 stycznia 1949 r.

Zaszeregowanie pracowników fizycznych w elektrowniach i na sieci, w/g kwalifikacji i wykonywanych czynności w grupach od I do X siatki płac energetycznej.

1. Brygadzysta młynowni centralnej I kategorii.

Dozorujący obsługę młynowni centralnej w elektrowni dużej i przeprowadzający samodzielnie remonty urządzeń młynowni.

Grupa IX

2. Brygadzysta młynowni centralnej II kategorii.

Dozorujący obsługę młynowni centralnej w elektrowni średniej i przeprowadzający samodzielnie remonty urządzeń młynowni.

Grupa VIII

3. Brygadzysta młynowni centralnej III kategorii.

Dozorujący obsługę młynowni centralnej, bez przeprowadzania remontu.

Grupa VII

4. Brygadzysta urządzeń transportowych nawęglania I kategorii.

Mający nadzór nad obsługą wszystkich urządzeń transportowych dla kotłowni o wydajności osiągalnej powyżej 150 t/h.

Grupa VIII

5. Brygadzysta urządzeń transportowych nawęglania II kategorii.

Mający nadzór nad obsługą wszystkich urządzeń transportowych dla kotłowni o wydajności osiągalnej od 25 do 150 t/h, lub niżej 25 t/h, jeśli

również przeprowadza samodzielnie remont tych urządzeń.

Grupa VII

6. Brygadzysta urządzeń transportowych nawęglania III kategorii.

Mający nadzór nad obsługą wszystkich urządzeń transportowych dla kotłowni o wydajności osiągalnej poniżej 25 t/h, lecz bez przeprowadzania remontów.

Grupa VI

7. Obsługa młyna pyłowego I kategorii.

Obsługa młyna pyłowego w młynowni centralnej, z dużym doświadczeniem, obciążona całkowitą odpowiedzialnością za jego ruch.

Grupa VII

8. Obsługa młyna pyłowego II kategorii.

Obsługa młyna pyłowego w młynowni centralnej, wymagająca nadzoru.

Grupa VI

9. Dozorca młynowni centralnej I kategorii.

Samodzielna obsługa urządzeń pomocniczych młynowni, z dużym doświadczeniem (pompy pyłowe, kompresory, wentylatory itd.).

Grupa VI

10. Dozorca młynowni centralnej II kategorii.

Obsługa urządzeń pomocniczych
młynowni centralnej.

Grupa V

**11. Obsługa urządzeń transporto-
wych młynowni w elektrowni dużej.**

Grupa V

**12. Obsługa urządzeń transporto-
wych młynowni w elektrowni śred-
niej małej.**

Grupa IV

13. Maszynista suwnicowy.

Maszynista urządzeń suwnicowych
z dużym doświadczeniem (np. na
urządzeniach suwnic w maszynowni).

Grupa VI

**14. Maszynista urządzeń suwnicow-
ych.**

(Np. nawęglania).

Grupa V

**15. Brygadzysta węglowy I kate-
gorii.**

Brygadzysta robotników węglo-
wych, mający nadzór nad ręcznym
rozładunkiem i załadunkiem węgla
czy szlaki, lub przy czynnościach
pomocniczych rozładowania mecha-
nicznego w dużej elektrowni.

Grupa V

**16. Brygadzysta węglowy II kate-
gorii.**

Brygadzysta robotników węglo-
wych, mający nadzór nad ręcznym
rozładunkiem i załadunkiem węgla
czy szlaki, w elektrowni średniej
i małej.

Grupa IV

**17. Dozorca transporterów I kate-
gorii.**

Robotnik obsługujący urządzenia
nawęglania zdolny do samodzielnego
obsługiwanie wszelkich urządzeń
transportowych w dużej elektrowni.

Grupa V

**18. Dozorca transporterów II ka-
tegorii.**

Jak wyżej lecz w elektrowni śred-
niej i małej.

Grupa IV

19. Robotnik węglowy I kategorii.

Pracownik obsługujący urządzenie
nawęglania i poszczególne elementy
urządzeń transportowych.

Grupa III

20. Robotnik węglowy II kategorii.

Pracujący przy ręcznym rozładun-
ku i załadunku węgla i szlaki, oraz
zatrudniony przy czynnościach po-
mocniczych rozładunków mechanicz-
nych.

Grupa II

**21. Maszynista kolejki napowie-
trznej.**

Grupa VI

**22. Pomocnik maszynisty parowo-
zu normalno-torowego, palacz parowozowy.**

Prace pod kierownictwem maszy-
nisty. Smarowanie parowozu, przy-
gotowywanie do pracy, obsługiwanie
smoczka i pomp, pomaganie maszy-
niście i dokonywanie napraw, wrzu-
canie opału do paleniska i ładowa-
nie tendra.

Grupa IV

23. Robotnik torowy.

Zatrudniony przy konserwacji torów kolejowych.

Grupa III

24. Starszy palacz I kategorii.

Palacz odpowiedzialny za ruch kotłów w kotłowni o łącznej wydajności powyżej 100 t/h o ciśnieniu powyżej 25 atm.

Grupa IX

25. Starszy palacz II kategorii.

Odpowiedzialny za ruch kotłów w kotłowni o łącznej wydajności powyżej 100 t/h przy ciśnieniu do 25 atm.

Grupa VIII

26. Starszy palacz III kategorii.

Odpowiedzialny za ruch kotłów w kotłowni o łącznej wydajności do 100 t/h.

Grupa VII

U w a g a:

Starszy palacz może być, jeżeli kotłownia posiada co najmniej 4 kotły.

27. Palacz rutynowany I kat.

Palacz z dużym doświadczeniem, zatrudniony przy obsłudze kotłów powyżej 25 atm. o wydajności powyżej 50 t/h.

Grupa VIII

28. Palacz II kategorii.

Palacz kwalifikowany, zatrudniony przy obsłudze kotłów powyżej 25 atm. o wydajności poniżej 50 t/h, wzgl. poniżej 25 atm. o wydajności ponad 50 t/h.

Grupa VII

29. Palacz III kategorii.

Palacz obsługujący kotły ciśnienia

poniżej 25 atm. o wydajności powyżej 10 do 50 t/h.

Grupa VI

30. Palacz IV kategorii.

Palacz obsługujący kotły ciśnienia poniżej 25 atm. i wydajności do 10 t/h.

Grupa V

31. Pomocnik palacza I kategorii.

Pomocnik palacza posiadający większe doświadczenie w pracach pomocniczych przy kotłach wysokoprężnych i przy dużych jednostkach kotłów niskoprężnych.

Grupa V

32. Pomocnik palacza II kat.

Pomocnik palacza kotłów niskoprężnych.

Grupa IV

33. Młodszy pomocnik palacza.

Początkujący pomocnik palacza.

Grupa III

34. Starszy popielarz I kat.

Popielarz odpowiedzialny za usuwanie szlaki i popiołu spod kotłów przy samodzielnej obsłudze mechanicznych urządzeń odpopielania.

Grupa VI

35. Starszy popielarz II kat.

Popielarz odpowiedzialny za usuwanie szlaki i popiołu przy bezpośrednim (ręcznym) odpopielaniu kotłów łącznej wydajności ponad 100 t/h.

Grupa V

36. Starszy popielarz III kat.

Jak wyżej, lecz o łącznej wydajności poniżej 100 t/h.

Grupa IV

37. Popielarz I kategorii.

Popielarz odpowiedzialny za usuwanie szlaki i popiołu przy bezpośrednim (ręcznym) odpopielaniu, kotłów i obsługujący pod nadzorem mechaniczne urządzenia odpopielania.

Grupa IV

38. Popielarz II kat.

Usuwający szlakę i popiół spod kotłów przy bezpośrednim odpopielaniu.

Grupa III

39. Starszy maszynista turbinowy.

Maszynista odpowiedzialny za ruch oddziału turbin w elektrowniach dużych.

Grupa IX

40. Maszynista turbinowy I kat.

Odpowiedzialny za pracę turbiny o mocy powyżej 25 MW, wzgl. w elektrowni wodnej o mocy turbiny powyżej 5000 kW.

Grupa VIII

41. Maszynista turbinowy II kat.

Odpowiedzialny za pracę, uruchomienie i zatrzymanie turbiny o mocy od 3 do 25 MW.

Grupa VII

42. Maszynista turbinowy III kat.

Odpowiedzialny za pracę, uruchomienie i zatrzymanie turbiny poniżej 3 MW.

Grupa VI

43. Maszynista Dizla lub turbiny wodnej I kategorii.

Obsługujący Dizle albo turbiny wodne o mocy powyżej 1000 kW.

Grupa VII

44. Maszynista Dizla lub turbiny wodnej II kategorii.

Obsługujący Dizle albo turbiny wodne o mocy od 500 do 1000 kW.

Grupa VI

45. Maszynista Dizla lub turbiny wodnej III kategorii.

Obsługujący Dizle albo turbiny wodne o mocy do 500 kW.

Grupa V

46. Starszy maszynista pomp zasilających.

Pracownik o wysokich kwalifikacjach fachowych, odpowiedzialny za całość ruchu pompowego oraz dozoru przygotowanie wody dodatkowej w elektrowni dużej o ciśnieniu ponad 25 atm.

Grupa VIII

47. Maszynista pomp zasilających I kategorii.

Obsługujący pompy zasilające pracownik z dużym doświadczeniem i praktyką w dużej elektrowni lub ciśnieniu kotłowym powyżej 25 atm.

Grupa VII

48. Maszynista pomp zasilających II kategorii.

Obsługujący pompy zasilające dla kotłów niskoprężnych, posiadający duże doświadczenie i praktykę.

Grupa VI

49. Maszynista pomp zasilających III kategorii.

Obsługujący pompy zasilające kotłownie o wydajności łącznej poniżej 25 t/h.

Grupa V

50. Maszynista kondensacji I kat.

Odpowiedzialny za pracę urządzeń kondensacyjnych łącznie z pompami zasilającymi ewentualnie regeneratorami ciepła.

Grupa VII

51. Maszynista kondensacji II kat.

Odpowiedzialny za pracę urządzeń kondensacyjnych w elektrowni dużej lub centralnej pompowni.

Grupa VI

52. Maszynista kondensacji III kat.

Odpowiedzialny za pracę urządzeń kondensacyjnych w elektrowni średniej i małej.

Grupa V

53. Elektromonter rozdzielni i nastawni I kat.

Monter o najwyższych kwalifikacjach i dużej odpowiedzialności, obsługujący rozdzielnię wysokiego napięcia i znający dokładnie całość urządzeń i aparatury na rozdzielniach o napędach kompresorowych względnie na rozdzielniach z transformatorami regulacyjnymi.

Grupa VIII

54. Elektromonter rozdzielni i nastawni II kategorii.

Monter o wysokich kwalifikacjach i dużej odpowiedzialności, obsługujący i znający dokładnie całość urządzeń i aparatury na rozdzielniach. Wielkość rozdzielni w zakresie od 3 do 30-tu MVA.

Grupa VII

55. Elektromonter rozdzielni i nastawni III kategorii.

Monter o wysokich kwalifikacjach i dużej odpowiedzialności, obsługujący

i znający dokładnie całość urządzeń i aparatury na rozdzielniach dla elektrowni o mocy poniżej 3 MVA.

Grupa VI

56. Dyżurny elektromonter I kat.

Samodzielny elektromonter o wysokich kwalifikacjach odpowiedzialny za ruch i konserwację urządzeń napędowych i pomocniczych zakładu w czasie jego zmiany.

Grupa VII

57. Dyżurny elektromonter II kat.

Odpowiedzialny za ruch i konserwację urządzeń napędowych i pomocniczych zakładu w czasie jego zmiany.

Grupa VI

58. Elektromonter przekaźników i przyrządów pomiarowych.

Obsługa urządzeń, a mianowicie kontrola, konserwacja, nastawianie przekaźników pierwotnych i wtórnych. Kontrola połączeń wtórnych, prowadzący samodzielnie montaż układów zabezpieczających, pomiarowych zespołów i to w/g dostarczonych schematów pod kierownictwem ogólnym technika lub inżyniera. Wymagana gruntowna znajomość przepisów budowy i ruchu w zakresie swoich prac jak i ogólnych. Kwalifikacje wysokie i duża odpowiedzialność.

Grupa VIII

59. Dyżurny ślusarz I kat.

Samodzielny wysokokwalifikowany ślusarz w dużych elektrowniach, stanowiący pogotowie techniczne dla

usuwania wszelkich przeszkód w urządzeniach elektrowni. Wymagane bardzo wysokie kwalifikacje i znajomość urządzeń.

Grupa VII

60. Dyżurny ślusarz II kat.

W elektrowni średniej stanowiący pogotowie techniczne dla usuwania wszelkich przeszkód w ruchu urządzeń elektrowni.

Grupa VI

61. Dyżurny ślusarz III kat.

Dyżurny ślusarz w elektrowni małej, stanowiący pogotowie techniczne dla usuwania wszelkich przeszkód w ruchu urządzeń elektrowni.

Grupa V

62. Monter akumulatorowy.

Obsługa akumulatorów — urządzeń ładujących, odpowiedzialny za stan i pełną gotowość tych urządzeń do pracy.

Grupa VII

63. Nadzorca chłodni I kat.

Odpowiedzialny za działanie i utrzymanie chłodni oraz za zmiękczenie wody dodatkowej chłodzącej w elektrowni dużej.

Grupa VI

64. Nadzorca chłodni II kat.

Pracownik odpowiedzialny za działanie i utrzymanie chłodni oraz za zmiękczenie wody dodatkowej w elektrowni średniej.

Grupa V

65. Robotnik chłodniowy I kat.

Obsługujący przygotowanie dodat-

kowej wody chłodzącej w elektrowni dużej.

Grupa V

66. Robotnik chłodniowy II kat.

Obsługujący przygotowanie dodatkowej wody chłodzącej w elektrowni średniej.

Grupa IV

67. Dozorca zmiękczenia wody I kategorii.

Obsługujący przygotowanie wody zasilającej, kontrola nad urządzeniami do przygotowania wody, prowadzenie systematyczne uproszczonych badań.

Grupa VI

68. Dozorca zmiękczenia wody II kategorii.

Obsługujący przygotowanie wody zasilającej, kontrola nad urządzeniami do przygotowania wody, bez przeprowadzania analizy.

Grupa V

69. Obserwator chłodni I kategorii.

Obserwator chłodni usuwający zanieczyszczenie z wody, czyszczący chłodnię z koksiku lotnego i lodu w elektrowni dużej.

Grupa III

70. Obserwator chłodni II kat.

Robotnik usuwający zanieczyszczenie z wody, czyszczący chłodnię z koksiku lotnego i lodu.

Grupa II

71. Zastępca mistrza remontów I kategorii

Wykonuje względnie dozoruje remonty wszystkich elementów kotło-

wych wzgl. turbinowych dużych jednostek i dla jednostek o ciśnieniu powyżej 25 atm. zdolny do samodzielnego prowadzenia robót.

Grupa X

72. Zastępca mistrza remontów II kategorii.

Jak wyżej lecz przy mniejszych jednostkach.

Grupa IX

73. Brygadzysta remontu turbin I kategorii.

Pracownik o dużych kwalifikacjach i dużym doświadczeniu, prowadzący samodzielnie remont poszczególnych elementów turbinowych, kondensacyjnych oraz ich urządzeń pomocniczych.

Grupa VIII

74. Rzemieślnik remontowy I kat.

Rzemieślnik remontowy kotłów wzgl. turbin (ślusarz, kowal, kotlarz, spawacz) zdolny do samodzielnego wykonywania wszelkich robót.

Grupa VII

75. Rzemieślnik remontowy II kat.

Rzemieślnik remontowy, kotłowy czy turbinowy (ślusarz, kowal, kotlarz, spawacz) wykonujący samodzielnie prostsze roboty.

Grupa VI

76. Rzemieślnik remontowy III kategorii.

Rzemieślnik remontowy kotłowy wzgl. turbinowy (ślusarz, kowal kotlarz, spawacz) wykonujący roboty tylko pod nadzorem.

Grupa V

77. Brygadzysta remontu kotłów I kategorii.

Pracownik samodzielnie pracujący z dużym doświadczeniem, wykonujący remont poszczególnych elementów kotłowych jak np. rusztów, napędów, przegrzewaczy, armatury, przy kotłach o ciśnieniu powyżej 25 atm. i wydajności powyżej 50 t/h.

Grupa IX

78. Brygadzysta remontu kotłów II kategorii.

Z mniejszym doświadczeniem prowadzący remont elementów kotłowych jak np. ruszty, napędy, przegrzewacze, podgrzewacze, armatura i inne, przy kotłach mniejszych i ciśnieniu poniżej 25 atm.

Grupa VIII

79. Brygadzysta remontu kotłów III kategorii.

Jak wyżej, lecz przy ręcznym nawęglaniu kotłów.

Grupa VII

80. Brygadzysta murarski obmurza kotłów I kat.

Kieruje fachowym wykonaniem robót szamotowych i obmurza kotłów o sklepieniach wiszących. Wymagana umiejętność sporządzania szkiców.

Grupa VIII

81. Brygadzysta murarski obmurza kotłów II kat.

Brygadzysta obmurza kotłów prowadzący fachowe wykonanie robót.

Grupa VII

82. Murarz kotłowy I kat.

Najwyższe kwalifikacje na wszelkie roboty szamotowe.

Grupa VI

83. Murarz kotłowy II kat.

Murarz na roboty szamotowe kotłów, niektórych typów.

Grupa V

84. Murarz kotłowy III kat.

Murarz mniej kwalifikowany na roboty szamotowe, pracujący pod nadzorem.

Grupa V

85. Pomoc kwalifikowana remontowa.

Pomoc fachowa w brygadach remontowych o kwalifikacjach pozwalających na wykonanie robót przygotowawczych.

Grupa V

86. Pomoc fachowa przy rzemieślnikach remontowych kat. II lub III.

Grupa IV

87. Zastępca mistrza warsztatowego.

Samodzielny pracownik o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności, kierujący pracami brygad względnie wykonywujący sam czynności wymagające wielkiego doświadczenia i znajomości urządzeń elektrycznych jak i maszynowych. Winien znać gruntownie przepisy budowy i ruchu, wykonywać samodzielnie rysunki i proste schematy.

Grupa X

88. Zegarmistrz rutynowany i mechanik precyzyjny.

Pracownik wykonywujący samo-

dzielnie naprawę i remont mechanizmów zegarowych, oraz precyzyjnych części mechanicznych i elektrycznych, przyrządów, wskaźników i zabezpieczeń. Wymagane są najwyższe kwalifikacje (naprawa automatów i wszelkiego rodzaju maszyn biurowych do liczenia).

Grupa IX

89. Zegarmistrz rutynowany I kat.

Ditto, lecz pod kierownictwem zegarmistrza lub mechanika rutynowanego. Wymagane są wysokie kwalifikacje.

Grupa VIII

90. Zegarmistrz kategorii II.

Zatrudniony w warsztacie precyzyjnym względnie licznikowym, przy naprawie i konserwacji zegarów przełączających, pod ogólnym kierownictwem zegarmistrza rutynowanego.

Grupa VII

91. Zegarmistrz kategorii III.

Wykonujący czynności jak wyżej, lecz o mniejszych kwalifikacjach.

Grupa VI

92. Mechanik licznikowy I kat.

Trudniący się naprawą liczników trójfazowych (warsztat licznikowy).

Grupa VII

93. Mechanik licznikowy II kat.

Trudniący się naprawą liczników jednofazowych (warsztat licznikowy).

Grupa VI

94. Mechanik licznikowy III kat.

Trudniący się rozbieraniem, czyszczeniem i składaniem liczników o-

raz wykonujący wszelkie czynności pomocnicze, przygotowania do legalizacji.

Grupa V

95. Monter warsztatowy elektryk I kategorii.

Wysoko kwalifikowany monter warsztatowy o dużej odpowiedzialności, wykonujący samodzielnie naprawy i montaż aparatury rozdzielczej lub naprawy transformatorów i silników na podstawie dostarczonych rysunków i umiejący sporządzać szkice oraz proste schematy elektryczne.

Grupa VIII

96. Monter warsztatowy elektryk II kategorii.

Wykwalifikowany monter warsztatowy o dużej odpowiedzialności, wykonujący samodzielnie naprawy i montaż aparatury rozdzielczej lub naprawy transformatorów i silników na podstawie dostarczonych rysunków, lecz bez umiejętności sporządzania szkiców.

Grupa VII

97. Monter warsztatowy elektryk III kategorii.

Wykonywujący samodzielnie naprawy i montaż aparatury rozdzielczej.

Grupa VI

98. Pomoc wykwalifikowana.

Pomoc wykwalifikowana wykonująca samodzielnie, proste roboty elektrotechniczne, znająca ogólne przepisy budowy i zasady konserwacji aparatów elektrycznych.

Grupa V

99. Pomoc kwalifikowana przy robotach elektrotechnicznych.

Pomoc kwalifikowana, zdolna do wykonywania samodzielnie prostych robót elektrotechnicznych.

Grupa IV

100. Pomoc przy robotach elektrotechnicznych.

Wykonywujący wszelkie prace pomocnicze przy robotach elektrotechnicznych.

Grupa III

101. Zastępca mistrza sieciowego.

Samodzielny pracownik o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności, kierujący pracami brygad pod nadzorem mistrza, technika lub inżyniera. Wymagana jest gruntowna znajomość przepisów budowy i ruchu elektrycznego.

Grupa X

102. Zastępca mistrza sieci napowietrznej.

Samodzielny pracownik fizyczny o wysokich kwalifikacjach i odpowiedzialności, kierujący pracami brygad sieci napowietrznych pod ogólnym nadzorem technika lub inżyniera. Wymagana gruntowna znajomość przepisów budowy i ruchu elektrycznego sieci napowietrznych wraz z podstacjami.

Grupa IX

103. Zastępca mistrza sieci kablowych.

Ditto, lecz wszelkich sieci kablowych.

Grupa IX

104. Brygadziŝta robót sieciowych I kategorii.

Samodzielny pracownik fizyczny o wysokich kwalifikacjach i odpowiedzialności, kierujący pracami jednej brygady, wszystkich sieci napowietrznych i wszystkich sieci kablowych pod ogólnym nadzorem mistrza, technika lub inżyniera. Wymagana jest znajomość przepisów budowy i ruchu w zakresie ogólnym i swoich prac.

Grupa IX

105. Brygadziŝta robót sieciowych II kategorii.

Samodzielny pracownik fizyczny o dużych kwalifikacjach i odpowiedzialności, kierujący pracą jednej brygady sieci napowietrznych wszystkich napięć i kablowych do 30 kV pod ogólnym nadzorem mistrza, technika lub inżyniera. Wymagana znajomość przepisów budowy i ruchu, w zakresie ogólnym i swoich prac.

Grupa VIII

106. Brygadziŝta robót sieci napowietrznych I kat.

Samodzielny pracownik fizyczny kierujący pracą jednej brygady sieci napowietrznej wszystkich napięć pod ogólnym nadzorem mistrza, technika lub inżyniera.

Wymagana znajomość przepisów budowy w zakresie swoich prac.

Grupa VII

107. Brygadziŝta robót sieci napowietrznych II kat.

Ditto, lecz przy sieciach napowietrznych do 30 kV włącznie.

Grupa VI

108. Brygadziŝta robót sieci kablowych I kat.

Pracownik fizyczny, kierujący pracą jednej brygady kablowej od 10 kV wzwyż, pod ogólnym nadzorem mistrza, technika lub inżyniera. Wymagana znajomość przepisów budowy w zakresie swoich prac.

Grupa VII

109. Brygadziŝta robót sieci kablowych II kat.

Ditto, lecz do 10 kV włącznie.

Grupa VI

110. Monter kablowiec I kat.

Samodzielnie układa i montuje kable gazowe, olejowe, morskie oraz wysokiego napięcia powyżej 30 kV. Wymagane są bardzo wysokie kwalifikacje oraz gruntowna znajomość przepisów budowy i ruchu w zakresie ogólnym i swoich prac.

Grupa VIII

111. Monter kablowiec II kat.

Układający samodzielnie, jak również montujący kable wysokiego napięcia w zakresie od 10 — 30 kV. Wymagane bardzo wysokie kwalifikacje oraz znajomość przepisów budowy i ruchu w zakresie ogólnym i swoich prac.

Grupa VII

112. Monter kablowiec III kat.

Samodzielnie układa i montuje kable wysokiego napięcia poniżej 10 kV oraz kable niskiego napięcia.

Grupa VI

113. Monter licznikowy I kat.

Konserwacja i montaż liczników wszelkich typów transformatoro-

wych. Prace te wykonywuje samodzielnie.

Grupa VII

114. Monter licznikowy II kat.

Konserwacja i montaż liczników jedno i trójfazowych wszelkich typów.

Grupa VI

115. Monter teletechnik I kat.

Obsługa, konserwacja i montaż aparatury i linii telefonicznych, a to wysokiej częstotliwości i telefonii podniesionej, oraz obsługa central telefonicznych, tak ręcznych jak i automatycznych. Wymagane bardzo wysokie kwalifikacje oraz duża odpowiedzialność.

Grupa VIII

116. Monter teletechnik II kat.

Prowadzi konserwację, obsługę i montaż linii telefonicznych, telefonów centrali ręcznych.

Grupa VII

117. Monter teletechnik III kat.

Obsługa instalacji wewnętrznej telefonicznej i jej montaż.

Grupa VI

118. Starszy monter.

Samodzielny pracownik fizyczny o wysokich kwalifikacjach i odpowiedzialności, obznajmiony całkowicie z robotami na rozdzielniach, liniach napowietrznych wysokiego napięcia i kablowych sterujących.

Grupa VIII

119. Starszy monter wysokiego napięcia.

Kwalifikowany pracownik fizyczny, obznajmiony całkowicie z robotami na podstacjach i liniach napowietrznych wysokiego napięcia.

Grupa VII

120. Monter sieciowy wysokiego napięcia I kat.

Wykonywuje prace przy budowie i konserwacji linii wysokiego napięcia, a to: zawieszanie i wyregulowanie, sprawdzanie zwisów przy słupach, izolatorach przewodach. Posiada znajomość przepisów budowy i ruchu w zakresie ogólnym i swoich prac.

Grupa VII

121. Monter sieciowy wysokiego napięcia II kat.

Zatrudniony na sieciach wysokiego napięcia, wykonywujący budowę linii napowietrznych wzgl. przeprowadzający prace konserwacyjne. Posiada znajomość ustawiania słupów drewnianych, zawieszania i umocowywania izolatorów, zawieszania przewodów czynnych i zabezpieczających, posiada znajomość osprzętu sieciowego jak również jego stosowania. Zna przepisy budowy i ruchu w zakresie ogólnym i swojej pracy.

Grupa VI

122. Monter sieciowy niskiego napięcia.

Wykonywuje prace przy budowie i konserwacji linii niskiego napięcia, a to: przy słupach, izolatorach i o osprzęcie pomocniczym, jest obznajmiony z urządzeniami zabezpiecza-

jącymi instalacje odbiorcze niskiego napięcia. Posiada znajomość przepisów ruchu elektrycznego.

Grupa V

123. Monter instalacyjny.

Znający dokładnie roboty instalacyjne urządzeń odbiorczych, oświetlenia ulic, znający przepisy budowy i ruchu tych urządzeń.

Grupa VI

124. Monter przyłączy.

Wykonuje przyłączenia odbiorców niskiego napięcia, a to: przy słupach izolatorowych, przewodach i osprzęcie pomocniczym, jest obznajmiony z urządzeniami zabezpieczającymi instalacje odbiorcze niskiego napięcia. Posiada znajomość ruchu elektrycznego.

Grupa V

125. Monter sieciowy III kat.

Wykonuje czynności pomocnicze przy budowie i konserwacji podstacji i sieci zarówno kablowych, jak i napowietrznych. Musi posiadać

znajomość przepisów bezpieczeństwa i mieć wprawę w chodzeniu po słupach.

Grupa IV

126. Pomoc kwalifikowana przy robotach monterskich.

Częste, zmienne czynności pomocnicze przy robotach monterskich, wymagające pewnych kwalifikacji, wykonywanie mniej skomplikowanych napraw pod nadzorem, umiejętność władania prostymi narzędziami umiejętność ich naprawy pod nadzorem.

Grupa III

127. Pomocnik sieciowy.

Pomocnicze czynności przy stawianiu słupów, nakręcaniu izolatorów, rozwijanie przewodów i kabli i inne pomocnicze prace.

Grupa II

128. Odczytywacz liczników.

Jak wynika z nazwy.

Grupa IV

U w a g i

Zakłady elektryczne wytwórcze dzielą się na 3 grupy:

elektrownie duże — powyżej 25 MW

„ średnie — od 3 do 25 MW

„ małe — do 3 MW

**Zaszeregowanie pracowników fizycznych zatrudnionych w Energetyce
w/g siatki plac zawodów wspólnych**

1. Rzemieślnicy wysoko kwalifikowani, jak ślusarze narzędziowi, sznyciarze, tokarze, szlifierze, wykonywujący roboty z dokładnością do 0,005.

Grupa VIII

2. Rzemieślnik wysoko kwalifikowany.

Trudne roboty szczególnie odpowiedzialne rzemieślnika o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności pod ogólnym kierownictwem inżyniera. Szczególnie trudne montaż najrozmaitszych ważnych i skomplikowanych mechanizmów i ich części tak w warsztacie, jak i przy użyciu większej ilości sił pomocniczych pod ogólnym kierownictwem inżyniera. Kierowanie grupą rzem. zaszeregowanych do V--VI.

Grupa VII

3. Rzemieślnik wykwalifikowany.

Trudne roboty rzemieślnika wymagające specjalnego doświadczenia fachowego z dokładnością wykonania do 0,05 mm i z umiejętnością trasowania—prowadzenia obszernych robót z większą ilością sił pomocniczych pod nadzorem technika.

Grupa VI

4. Młodszy ślusarz narzędziowy.

Wykonywanie nieskomplikowanych narzędzi, szablonów itp. z dokładnością wykonania do 0,1 mm.

Grupa V

5. Młodszy rzemieślnik.

Roboty rzemieślnika wymagające samodzielności i pracy w/g rysunków i szkiców.

Grupa V

6. Pomoc kwalifikowana przy robotach rzemieślniczych.

Proste roboty rzemieślnika, które wymagają umiejętności pracy na nieskomplikowanych maszynach i pewnej samodzielności doświadczenia jak np. przecinanie, skrawężanie, proste spawanie itp. Jak również i cięższe czynności pomocnicze jak np. demontowanie i montowanie prostych mechanizmów.

Grupa IV

7. Pomoc przyuczona przy robotach rzemieślniczych.

Częste zmienne czynności pomocnicze przy robotach rzemieślniczych wymagające pewnych kwalifikacji jak np.: proste roboty malarzkie, stolarskie, ciesielskie i szklarzkie itp. Pomaganie w pracy ślusarza i mechanika, wykonywanie mniej skomplikowanych i odpowiedzialnych napraw pod nadzorem, umiejętność władanie prostymi narzędziami i umiejętność ich naprawy pod nadzorem.

Grupa III

8. Robotnik niewykwalifikowany przy robotach cięższych.

Proste czynności wymagające wysiłku fizycznego, względnie czynno-

ści o prostej odpowiedzialności jak np.: zapakowanie i wypakowanie delikatnych części lub przyrządów, wszelkie proste czynności przy robotach rzemieślnika itp.

Grupa II

9. Robotnik niewykwalifikowany.

Najłżejsze roboty transportowe jak np.: przenoszenie i układanie lekkich części w/g wskazówek. Zwyczajne układanie lub uprzątnięcie magazynu, najprostsze obojętnie jakie czynności pomocnicze przy robotach rzemieślnika, które mogą być wykonywane bez specjalnego wysiłku itp.

Grupa I

10. Maszynista kolei normalnotorowej.

Kierowanie parowozem, prace przetokowe, wykonywanie bieżących napraw, pouczenie palacza. Odpowiedzialność za pracę. Powinien znać sygnalizację, właściwość paliwa. Powinien umieć zdemontować i zmontować parowóz.

Grupa VI

11. Maszynista kolei wąskotorowej.

Jak maszynista kolei normalnotorowej.

Grupa V

12. Przetokowy wagonów.

Stawidłowy, zwrotniczy, rewident wagonów oraz przetokowy.

Grupa III

13. Spinacz wagonów.

Spinanie wagonów pod kierownictwem ustawiacza pociągów. Hamo-

wanie pociągów podczas jazdy i utrzymywanie w należyłym stanie sprzętu sygnalizacyjnego. Powinien znać sygnalizację, przepisy bezpieczeństwa i pracy, umieć szczeplić.

Grupa II

14. Robotnik transportowy.

Czynności wymagające szczególnego wysiłku fizycznego przy równoczesnej odpowiedzialności jak np.: zapakowanie lub wyładowanie ciężkich przyrządów wzgl. poszczególnych części przy równoczesnym sprawdzaniu specyfikacji.

Grupa III

15. Magazynier podręcznych magazynów.

Szczególnie odpowiedzialne czynności w magazynie, wymagające specjalnych i wielostronnych wiadomości jak np.: samodzielne zarządzanie mniejszym magazynem materiałów lub narzędzi przy pomocy kilku niższych pracowników.

Grupa V

16. Pomoc magazyniera.

Czynności magazynierskie wymagające specjalnego przygotowania zawodowego i zachowania przepisów bezpieczeństwa.

Grupa IV

17. Wydawca narzędzi.

Magazynier narzędziowy umiejący zaprawiać i naprawiać nieskomplikowane narzędzia.

Grupa III

18. Wydawca materiałów w magazynie.

Proste przyjmowanie i wydawanie

w okienku magazynu na podstawie zapotrzebowań.

Grupa III

19. Pakarz magazynowy.

Pakowanie ręczne lub specjalnymi prasami i maszynami, ważenie, wykonywanie napisów, ręczne lub przy pomocy szablonów, odnoszenie.

Grupa II

20. Sanitariusz egzaminowany.

Grupa IV

21. Ogrodnik wykwalifikowany.

Grupa V

22. Ogrodnik przyuczony.

Grupa IV

23. Przdownik placowy.

Grupa V

24. Adremista.

Obsługujący adremy.

Grupa IV

25. Windziarz, obsługa wózków elektrycznych, woźnica.

Robotnik obsługujący nieskomplikowane urządzenia lub maszyny np.

powielanie z matryc, prowadzący małe i średnie windy towarowe przy uciążliwych warunkach wzgl. wielkie windy przy normalnych warunkach także wózki elektryczne, woźnica stajenny.

Grupa III

26. Pracznka, szwaczka, łazienny, sanitariusz, palacz, palacz centralnego ogrzewania.

Grupa III

27. Sprzątacznka w Oddziale Produkcyjnym.

Sprzątanie pomieszczeń wytwórczych, mycie podłóg, ścian i okien.

Grupa II

28. Woźny.

Grupa II

29. Sprzątacznka biurowa.

Sprzątanie pomieszczeń biurowych, mycie podłóg, ścian i okien.

Grupa I

30. Goniec.

Grupa I

Stawki płac podstawowych dla pracowników fizycznych zaszeregowanych w/g 10 grup podanych w załączniku nr. 1.

Grupa zaszeregowania	Stawka w zł/godz.
I	36,—
II	39,—
III	42,—
IV	46,—
V	49,—
VI	53,—
VII	60,—
VIII	67,—
IX	74,—
X	82,—

Do tych stawek dochodzi jednolity dla wszystkich grup dodatek wyrównawczy wynoszący zł 6,50 za godzinę pracy.

Powyższy dodatek wyrównawczy wyłączony jest z podstawy obliczania akordów, premii i dodatków.

Uczniowie

Młodociani zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów winni być począwszy od dnia 1 stycznia 1949 r. wynagradzani w/g następujących zasad:

W pierwszym roku nauki: zł. 23,— plus dodatek wyrównawczy 6,50 zł za godzinę pracy.

W drugim roku nauki — w/g stawki godzinowej (łącznie z dodatkiem wyrównawczym) przysługującej najniższej kategorii pracowników fizycznych.

W trzecim roku nauki w/g stawki godzinowej (łącznie z dodatkiem wyrównawczym) odpowiadającej wykonywanej pracy.

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

Pracownicy przyjęci do pracy na okres z góry określony a nie dłuższy niż 3 miesiące otrzymują dodatek maksymalnej wysokości 15% od podstawowej stawki godzinowej wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Załącznik Nr. 4.
do Układu Zbiorowego Pracy z dn.
1 stycznia 1949 r.

Stawki płac podstawowych dla pracowników fizycznych „zawodów wspólnych”, zaszeregowanych w/g 8 grup w załączniku Nr. 2.

Grupa zaszeregowania	Stawka w zł/godz.
I	36.—
II	39.—
III	44.—
IV	49.—
V	55.—
VI	62.—
VII	66.—
VIII	72.—

Do tych stawek dochodzi jednolity dla wszystkich grup dodatek wyrównawczy wynoszący zł. 6.50 za godzinę pracy.

Powyższy dodatek wyrównawczy wyłączony jest z podstawy obliczenia akordów, premii i dodatków.

Załącznik Nr. 5.
do Układu Zbiorowego Pracy z dn.
1 stycznia 1949 r.

Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia.

Robotnicy zatrudnieni przy:

1. Odpielaniu i odżużlaniu
 2. Spawacze acetylonowi i elektryczni w zbiornikach zamkniętych i pomieszczeniach zamkniętych, spawanie metalami kolorowymi.
 3. Stałej obsłudze akumulatoru.
 4. Praca w kotle przy oczyszczaniu z kamienia;
- otrzymują dodatek za pracę w szkodliwych dla zdrowia warunkach, w wysokości zł. 7,— za godzinę pracy do stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Dodatek ten nie wchodzi do obliczenia premii lub jednostkowej płacy akordowej, natomiast podlega zaliczeniu przy obliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Z a s a d y w y n a g r a d z a n i a

osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz służby ochrony przeciwpożarowej.

1. Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1932 r. (Dz. U.R.P. Nr. 18, poz. 148),

2. Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:

- a) osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości,
- b) oddźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych,
- c) uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej), oraz straż p. pożarową.

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

4. Gdy osoby wymienione w punktach a) i b) ustępu 2-go wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Obwodu, a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Okręgu.

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

6. a) Osoby wymienione w punktach a) i b) ustępu 2-go otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie (w sobotę — 6-cio godzinne pilnowanie) stawkę podstawową, wynoszącą złotych 36, — za godzinę, oraz dodatek wyrównawczy wynoszący złotych 6,50 za godzinę. Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (wzgl. ponad 6 godzin w sobotę) osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej dodatek wynoszący 10% należnej płacy, t.j. zł. 4.25 za godzinę,

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

7. Osoby wymienione w p. 2 litera c) otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne w następującej wysokości:

Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę i święta; ale winny być co trzecią niedzielę zwolnione od pracy. 10 Instrukcja wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

	12 g. pracy — 24 g. odpocz.			12 g. pracy — 12 g. odpocz. (lub 24 — 24).		
	Uposaż. zasadn.	Dodatek morski.	Dodatek stolecz.	Uposaż. zasadn.	Dodatek morski	Dodatek stolecz.
1. Strażnik p-pożarowy w 1 roku i strażnik przemysłowy	11.100	504	312	13.650	765	468
2. Strażak p-pożarowy po 1 roku praktyki i st. strażnik przemysłowy.	12.400	720	432	15.150	1080	648
3. Kapral straży pożarowej i dowódca warty przemysłowej.	13.500	782	528	16.650	1260	792
4. Plutonowy Straży p-pożarowej.	15.000	960	624	18.450	1440	936
5. Sierżant straży p-pożarowej.	16.500	1200	720	20.250	1800	1080

Załącznik Nr. 11.
do Układu zbiorowego Pracy z dnia
1 stycznia 1949 roku.

Tabela płac podstawowych oraz dodatki funkcyjne dla pracowników umysłowych zatrudnionych w energetyce.

Grupa zaszeregowania	Płaca podstawowa	Dodatek funkcyjny
1	2	3
I	28.000	6.000
II	25.000	4.000
III	23.000	3.000
IV	21.000	3.000
V	19.000	3.000
VI	17.000	2.000
VII	15.000	2.000
VIII	13.000	—
IX	11.500	—
X	10.000	—
XI	9.200	—
XII	8.500	—

1. Dodatki funkcyjne otrzymują pracownicy zaszeregowani do I, II i III grupy oraz ci spośród pracowników zaszeregowanych do grupy IV, V, VI i VII, którzy stale sprawują funkcje kierowania określo-

- nym w obowiązujących schematach organizacyjnych zespołem pracowników i ponoszą odpowiedzialność za całość pracy tego zespołu.
2. Pracownikom zakładów przyznaje dodatek funkcyjny indywidualnie dyrektor naczelny Zjednoczenia, zgodnie z powyższymi zasadami.
 3. Podaną wyżej tabelą płac są objęci pracownicy umysłowi wyszczególnieni w załączniku Nr 7 i 9 do Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 1949 r.
 4. Podstawą do obliczania premii jest płaca podstawowa podana w rubryce 2.

Załącznik Nr 12.
do Układu zbiorowego Pracy z dnia
1 stycznia 1949 roku.

Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych zatrudnionych w energetyce, wyszczególnionych w załączniku Nr 8 i 10 Ukl. Zbior. Pracy z dnia 1 stycznia 1949 r.

(miesięcznie, w złotych brutto)

Ktg. płac	Płaca podstawowa	Dodatek funkcyjny
I	28.000	6.000
Ia	25.000	4.000
II	23.000	4.000
III	21.000	3.000
IV	19.000	3.000
V	17.000	2.000
V	17.000	—
Va	15.000	2.000
Va	15.000	—
VI	13.000	2.000
VI	13.000	—
VII	11.500	—
VIII	10.000	—

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

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

Podstawą do obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest płaca podstawowa należna danemu pracownikowi według osobistego zaszerogowania.

Załącznik Nr 13.
do Układu zbiorowego Pracy z dnia
1 stycznia 1949 roku.

Tabela płac i zaszeregowania pracowników służby Kadr Energetyki.

L.p.	Stanowisko	kat. płac	Płaca miesięczna			Razem
			podsta- wowa	dodat. funkc.	dodat. specjal.	
1.	Dyrektor wzgl. Szef Działu Personalnego	I	28.000	6.000	11.000	45.000
		II	25.000	4.000	9.000	38.000
		III	23.000	3.000	8.000	34.000
2.	Kierownik Oddziału lub samodzielnej sekcji w CZP	III	23.000	3.000	8.000	34.000
		IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
3.	Kierownik Oddziału Personalnego w Zjednoczeniach	III	23.000	3.000	8.000	34.000
		IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
4.	Inspektorzy i kierownicy Sekcji w Zjednoczeniach	IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
		VI	17.000	2.000	5.000	24.000
5.	Kierownicy Sekcji Personalnych w Zakładach	V	19.000	3.000	6.000	28.000
		VI	17.000	2.000	5.000	24.000
		VII	15.000	2.000	4.000	21.000
6.	Kierownicy samodzielnych referatów personalnych w Zakładach	VI	17.000	2.000	5.000	24.000
		VII	15.000	2.000	4.000	21.000

- Zaszeregowanie pracownika służby Kadr do ktg. płac od I do V-tej włącznie wymaga zgody Departamentu Kadr Ministerstwa Przemysłu i Handlu.
- Pozostały personel zatrudniony w Oddziałach, sekcjach lub referatach personalnych zaszeregowany jest według ogólnej siatki zaszeregowania.
- Pracownicy zatrudnieni w Oddziałach, sekcjach lub referatach Ochrony Bezpieczeństwa Przemysłu zaszeregowani są według powyższej tabeli, jak pracownicy służby Kadr na równorzędnych szczeblach organizacyjnych.

do Układu zbiorowego Pracy z dnia
1 stycznia 1949 roku.

Tabela płac i zaszeregowania pracowników resortowej kontroli wewnętrznej, zatrudnionych w zakładach podległych Centralnemu Zarządowi Energetyki.

§ 1

L. p.	Stanowisko	Ktg. płacy	P ł a c a o d 1/X—1948 r.			R a z e m
			płaca zasadn.	dod. funkc.	dod. kontrolny	
1. Naczelny Inspektor Kontroli		I	28.000	6.000	18.000	52.000
		II	25.000	4.000	18.000	47.000
		III	23.000	3.000	18.000	44.000
2. Zastępca Naczelnego Inspektora Kontroli		II	25.000	4.000	16.000	45.000
		III	23.000	3.000	16.000	42.000
3. Główny Inspektor		II	25.000	4.000	13.000	42.000
		III	23.000	3.000	13.000	39.000
		IV	21.000	3.000	13.000	37.000
4. Starszy inspektor Kontroli		III	23.000	3.000	12.000	38.000
		IV	21.000	3.000	12.000	36.000
5. Inspektor		IV	21.000	3.000	10.000	34.000
		V	19.000	3.000	10.000	32.000
		VI	17.000	2.000	10.000	29.000
6. Młodszy inspektor		VI	17.000	2.000	8.000	27.000
		VII	15.000	2.000	8.000	25.000
7. Referent Kontroli		VI	17.000	—	6.000	23.000
		VII	15.000	—	6.000	21.000

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

§ 3 Wnioski o zaszeregowanie pracowników kontroli wewnętrznej do wyżej podanych grup uposażenia należy kierować do Departamentu Kontroli M. P. i H. Podjęcie wypłaty nowych wynagrodzeń dozwolone jest dopiero po zatwierdzeniu tych wniosków przez Departament Kontroli M. P. i H.

T a b e l a

plac i zaszerogowań Komisarzy Oszczędnościowych, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych, podległych Ministerstwu Przemysłu i Handlu

§ 1

Lp.	Stanowisko	Ktg. płacy	Płace od 1.I. 1949 r.			Razem
			płaca zasadn.	Dod. funkc.	Dod. specjal.	
1.	Kom. Oszcz. CZP (Wydzielone Centrale Handlowe)	II	25.000	4.000	10.000	39.000
		III	23.000	3.000	8.000	34.000
2.	Kom. Oszcz. Zjedn. (Oddz. Centrali Handlowej).	III	23.000	3.000	6.000	32.000
		IV	21.000	3.000	5.000	29.000
3.	Kom. Oszcz. Zjedn. Dyr. Branżowej Przeds. (komb.) i odpowiedników I kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz. jako dodatkową	zasz. w/g grupy właśc.	—	—	5.000	5.000
4.	Kom. Oszcz. Zjedn. Dyr. Branżowej Przeds. (komb.) i odpowiedników II kat. pełniący funkcje Kom. Oszcz. jako dodatkową	„	—	—	4.000	4.000
5.	Kom. Oszcz. delegat, referent Zakł. Pracy I kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz. jako dodatkową.	„	—	—	4.000	4.000
6.	Kom. Oszcz. delegat, referent Zakł. Pracy II kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz. Oszczędnościowego.	„	—	—	3.000	3.000

§ 2 Osoby, pełniące funkcję Komisarzy Oszczędnościowych nie mogą poza wyżej określonym wynagrodzeniem otrzymywać żadnych stałych, ani jednorazowych premii, których przyznawanie byłoby zależne od władz instytucji, przy której pełnią swe funkcje.

§ 3 Osoby, pełniące funkcje Komisarzy Oszczędnościowych jako dodatkową otrzymują pełne normalne wynagrodzenie (wraz z ewentualną premią) przysługujące im z tytułu pełnienia zasadniczej funkcji,

oraz dodatek specjalny, przewidziany dla Komisarzy Oszczędnościowych zgodnie z § 1 niniejszego pisma.

§ 4. 1 Zaszeregowanie Komisarzy Oszczędnościowych w Centralnych Zarządach Przemysłu winno być uzgodnione z Generalnym Komisarzem Oszczędnościowym przy Ministerstwie Przemysłu i Handlu, Komisarzy Oszczędnościowych Zjednoczeń Dyrekcji Branżowych, Przedsiębiorstw (Kombinatów) i odpowiedników, Zakładów Pracy z Kom. Oszczędnościowymi odnośnych C. Z. P.

2 Podjęcie wypłaty nowych wynagrodzeń dozwolone jest dopiero po zatwierdzeniu zaszeregowania władzy nadrzędnej, zgodnie z pkt. 1 niniejszego paragrafu.

Załącznik Nr 16

do Układu zbiorowego Pracy z dnia
1 stycznia 1949 roku.

Dodatek morski i stołeczny

Dodatki lokalne otrzymują pracownicy zatrudnieni:

- a) stołeczny — na obszarze m. st. Warszawy
- b) morski — na obszarze miasta: Gdańska, Gdyni i Szczecina oraz powiatów: Gdańskiego, Elbląskiego, Morskiego, Szczecińskiego i Wołyńskiego, w/g niżej podanej tabeli:
- a) dla pracowników fizycznych za godziny pracy:

Kat. płacy	przy 10 grupowej siatce zaszereg.		przy 8 grupowej siatce zaszereg.	
	dodatek stoł.	dodatek morski	dodatek stoł.	dodatek morski
I	1.30	2.10	1.30	2.10
II	1.40	2.40	1.40	2.40
III	1.50	2.70	1.60	2.80
IV	1.70	3.00	1.80	3.20
V	1.90	3.30	2.10	3.60
VI	2.20	3.70	2.40	4.00
VII	2.40	4.10	2.70	4.50
VIII	2.60	4.40	3.00	5.00
IX	2.80	4.70		
X	3.00	5.00		

Uczniowie otrzymują dodatek stołeczny i morski w/g stawek przewidzianych dla I kategorii płac.

- b) dla pracowników umysłowych — miesięcznie:

Grupa	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
I	1.900.—	1.600.—
II	1.700.—	1.400.—
III	1.600.—	1.300.—
IV	1.400.—	1.200.—
V	1.300.—	1.100.—
VI	1.200.—	1.000.—
VII	1.000.—	900.—
VIII	900.—	800.—
IX	800.—	700.—
X	700.—	600.—
XI	600.—	500.—
XII	500.—	400.—

Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników plac, tzn. nie bierze się ich pod uwagę ani przy obliczaniu stawki akordowej i premii, ani przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedzielę i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika i wypłacane są pracownikom umysłowym za miesiąc pracy, a pracownikom fizycznym za taką ilość godzin, jaka została przez danego pracownika faktycznie przepracowana w ciągu miesiąca.

Załącznik Nr 17

do Układu zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 1949 roku.

Oplaty za używanie rowerów własnych do celów służbowych

(art. 31 do Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 1949 roku)

Za używanie rowerów własnych do celów służbowych pracownicy otrzymują odszkodowanie w wysokości 500.— zł. (pięćset) miesięcznie.

Na używanie roweru własnego do celów służbowych musi być udzielone pracownikowi zlecenie pisemne kierownictwa zakładu pracy.

Załącznik Nr 18

do Układu zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 1949 roku.

Sposób obliczania płacy akordowej

Płacę akordową pracowników zatrudnionych przy czynnościach określonych normami czasowymi w załącznikach niniejszego Układu Zbiorowego Pracy, oblicza się według następujących zasad:

1. Wynagrodzenie za wykonanie normy winno obejmować tylko tych pracowników, którzy byli bezpośrednio wykonawcami danych czynności.
2. Zakłady ustala stawki akordowe wyrażone w złotych, wychodząc z podanych norm czasowych na daną czynność i stawek godzinowych wy-

nikających z zaszerzegowania pracowników o kwalifikacjach przewidzianych i podanych przy każdej normie czasowej.

3. Efektywne wynagrodzenie pracownika za daną pracę akordową wynika z tym z stopnia wykonania normy, wyrażonej w pkt. 2.

4. Brygdziści, którzy nie biorą bezpośredniego udziału w wykonywaniu czynności lecz ją organizują i sprawują nadzór nad jej wykonaniem, winni być premiowani w zależności od wykonywania normy zespołu pracowników, przez siebie kierowanych.

Premia ta wynika ze średniego procentowego wykonania normy pracowników zespołu i jest mnożona przez współczynnik 1,2.

5. Zmiana normy może nastąpić jedynie przy zastosowaniu nowych ulepszeń technicznych lub organizacyjnych metod pracy. Zmiany w tym wypadku winny być uzgodnione ze Związkiem Zawodowym i zatwierdzone przez Główną Komisję Normowania przy C.Z.E.

R e g u ł a m i n

premiowania pracowników fizycznych grupy produkcyjnej elektrowni wydzielonych i niewydzielonych, objętych przez Centralny Zarząd Energetyki.

§ 1 Pracownicy fizyczni grupy produkcyjnej w wytwórniach elektrycznych nie pracujący w akordzie są premiowani za:

- a) pracę bezawaryjną urządzeń energetycznych,
- b) dotrzymanie planu, obciążeń dobowych,
- c) oszczędność na paliwie,
- d) oszczędność energii elektrycznej, zużywanej na potrzeby własne.

§ 2 Za pracę bezawaryjną są premiowani pracownicy wymienieni w tabeli Nr 1.

T a b e l a N r 1

F u n k c j a	Wartość premii w procentach w zależności od kolejnego miesiąca bezawaryjnego					
	1	2	3	4	5	6
Starszy palacz, palacz	10	10	15	15	20	25
Pomoc palacza, popielarze	5	5	10	10	15	20
Obsługa pomp zasil.	10	10	15	15	20	25
„ przygot. wody	5	5	10	10	15	20
„ nawęglania	5	5	10	10	15	20
Dyżurni ślusarze	5	5	10	10	15	20
St. maszyniści turbin par.	10	10	15	15	20	25
Maszyniści turbin parow.	5	5	10	10	15	20
Maszyniści kondensacji	5	5	10	10	15	20
Obsługa chłodni, obsł. osadn.	5	5	10	10	15	15
St. maszyniści turbin wodnych i dizli, maszyniści turbin wodnych, dyżurni nastawni, dyżurni rozdzielni	10	10	15	15	20	25

	Wartość premii w procentach w zależności od kolejnego miesiąca bezawaryjnego					
	1	2	3	4	5	6
Obsługa silników, dyżurni elektromonterzy, obsługa akumulatorów	10	10	15	15	20	25

Określenie awarii i warunki pozbawienia premii za prace bezawaryjne.

§ 3 Za awarię urządzenia zakładu wytwórczego uważa się nieplanowe wyłączenie urządzenia z ruchu względnie ze stanu rezerwowego na skutek uszkodzenia lub niewłaściwej obsługi.

§ 4 Za awarię nie będą uważane:

a) Zaburzenia ruchowe w urządzeniach wytwórczych powstałe wskutek działania siły wyższej (burza, powódź, kra), trwające dla urządzeń wytwórni do 15 min. po ustaleniu działania siły wyższej.

b) Wycofanie urządzenia z ruchu za uprzedzeniem niemniej niż 12 godzin, celem dokonania oględzin lub naprawy zapobiegawczej na polecenie kierownika.

c) Zaburzenie w ruchu elektrowni, powstałe z winy urządzeń pozostających pod nadzorem odbiorcy, a zlikwidowane do 30 minut.

§ 5 W wypadku jednej awarii w miesiącu premia za bezawaryjność zostanie obniżona o 50 procent.

§ 6 W wypadku powtórzenia się awarii odpowiedni pracownicy zostaną pozbawieni premii za bezawaryjność na dany miesiąc.

W zależności od przyczyny powstania awarii pracownicy ci albo:

a) zachowują prawo do otrzymania w następnym bezawaryjnym miesiącu premii w wysokości, jakaby im przysługiwała w miesiącu poprzednim, gdyby nie zaszła awaria,

b) tracą prawa nabyte do premii narastającej i stosowanie premiowania za bezawaryjność rozpoczyna się od stawki właściwej dla miesiąca pierwszego.

§ 7 W wypadku bezpośredniej winy personelu, pracownik, który bezpośrednio zawinił, a także cały zwierzchni personel, któremu ów pracownik podlega, pozbawieni są premii, zgodnie z § 6 punkt „b”. Cały pozostały personel zmiany, obsługujący dany odcinek pracy, premii również nie otrzymuje w danym miesiącu, lecz zgodnie z § 6 punkt „a”.

§ 8 W wypadku awarii z bezpośredniej winy personelu związanej z niewykonaniem prac zapobiegawczych przy danym urządzeniu, nie usunięciem źródeł awarii lub z powodu wadliwego remontu, obniża się premię za ciągłość ruchu za dany miesiąc wszystkim trzem zmianom personelu obsługującego dane urządzenie, lub odcinek pracy zgodnie z § 6.

§ 9 Obowiązującym warunkiem otrzymania premii za bezawaryjność jest należyty stan obsługiwanego urządzenia, w wypadku jednak zaistnienia wadliwości w pracy obsługiwanego urządzenia, a także nieprzestrzeganie przepisów eksploatacyjnych, bezpieczeństwa pracy naruszeń dyscyplinarnych, nieprzestrzegania czystości miejsca pracy, kierownik techniczny wytwórni ma prawo pozbawienia premii za bezawaryjność w bieżącym miesiącu w całości lub częściowo odpowiednich pracowników.

§ 10 W wypadku poważnej awarii dyrektor naczelny Zjednoczenia ma prawo nieprzyznania premii za pracę bezawaryjną całemu personelowi danej elektrowni.

Premiowanie za dotrzymanie planu obciążeń dobowych.

§ 11 Za dotrzymanie planu obciążeń dobowych są premiowani wszyscy pracownicy fizyczni ruchu, wymienieni w tabeli Nr 1, według następującej zasady: za dotrzymanie planowanych obciążeń dobowych w ciągu pełnego miesiąca obsługa otrzymuje 10⁰/₀ premii. Za każdą dobę niedotrzymania planu obciążenia zmniejsza się powyższą premie o 20⁰/₀.

Premiowanie za oszczędność na paliwie.

● § 12 Oszczędność na paliwie oblicza się z różnicy pomiędzy zatwierdzoną przez Zjednoczenie normą jednostkową paliwa, a rzeczywistym zużyciem jednostkowym. Za każdy procent oszczędności na paliwie wysokość premii wynosi 2⁰/₀ płacy podstawowej.

W wypadku wykazania oszczędności na paliwie ponad 5⁰/₀ powyższe musi być uzasadnione specjalnymi zarządzeniami technicznymi lub racjonalizacją i udowodnione przez szczegółowe obliczenie.

Premia w tym wypadku musi być zatwierdzona przez Zjednoczenie.

Uprawnieni do korzystania z premii są następujący pracownicy fizyczni: starszy palacz, palacz, pomoc palacza, obsługa nawęglania, mającą wpływ na sortowanie i rozdział węgla, starsi maszyniści, maszyniści turbin parowych i maszyniści kondensacji.

Premiowanie za oszczędność na zużyciu energii elektrycznej na potrzeby własne.

§ 13 Za oszczędność na zużyciu energii elektrycznej na potrzeby własne premiuje się według zasady: za każdy procent zaoszczędzonej energii w stosunku do zaplanowanej — premia wynosi 2⁰/₀ płacy podstawowej.

W wypadku wykazania oszczędności na zużyciu energii elektrycznej na potrzeby własne ponad 5⁰/₀, powyższe musi być uzasadnione specjalnymi zarządzeniami technicznymi lub racjonalizacją i udowodnione przez

szczególne obliczenie. Premia w tym wypadku musi być zatwierdzona przez Zjednoczenie.

Powyższą premię otrzymują: dyżurni nastawni, dyżurni rozdzielni, obsługa silników elektrycznych, dyżurni elektrycy, obsługa akumulatorów.

§ 14 Brygady dostawy węgla poza brygadami wyładunkowymi tzn. maszyniści parowozowi i ich pomocnicy, zwrotniczy, pracownicy torowi otrzymują 0,8 premii obsługi nawęglania.

§ 15 Rzemieślnicy warsztatów nie pracujący w akordzie otrzymują w wysokości 0,7 premii ruchowej (starszy palacz, st. maszynista) oraz 0,3 premii za przedterminowe i jakościowe dobre wykonanie zaplanowanych prac.

§ 16 Wysokość premii według niniejszego regulaminu zatwierdza na wniosek kierownika danego działu dyrektor (kierownik) zakładu.

§ 17 Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

§ 18 Wszelkie wypłaty premii produkcyjnej, niewynikające z zasad niniejszego regulaminu, uważane będą za nielegalne.

Zarząd Główny Związku
Samorządu Terytorialnego
Zawodowego Pracowników
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

R e g u l a m i n

premiowania pracowników umysłowych grupy produkcyjnej elektrowni wydzielonych i niewydzielonych objętych przez Centralny Zarząd Energ.

§ 1 Pracownicy umysłowi elektrowni parowych i wodnych są premiovani z następujących tytułów:

- a) za bezawaryjną pracę,
- b) za dotrzymanie planowanych obciążeń dobowych,
- c) za zmniejszenie kosztów własnych,
- d) za skrócenie planowanego czasu remontów urządzeń.

Premiowanie powinno być bodźcem do jak najlepszego wykonania powierzonej pracy — wyrazem zaś osiągnięć winna być wysokość premii.

Premia jest zmiennym składnikiem zarobków i obliczana jest od stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Premiowanie za bezawaryjną pracę.

§ 2 Za bezawaryjną pracę są premiowani pracownicy w/g Tabeli Nr 1.

T a b e l a N r 1

F u n k c j a	% premii za bezawaryjność w zależności od miesięcy bezawaryjnych					
	1	2	3	4	5	6
Kierownik elektrowni (dyrektor)						
Kierownik techniczny	10	10	15	15	20	25
Kierownik Administr. Finans.						
Kierownik ruchu	10	10	15	15	20	25
Dyżurni inżynierowie,						
„ ruchu kotłowego						
„ ruchu maszyn	10	10	15	15	20	25
„ ruchu elektryczn.	10	10	15	15	20	25
Kierownicy oddziałów: kotłowego, maszynowego i elektrycznego, oraz personel techniczny tych oddziałów.	10	10	15	15	20	20
Kierownicy laboratoriów: chemicznego, ciepłego i elektr. oraz personel inż.-techn.	5	5	10	10	15	15

§ 3 W razie awarii na urządzeniach w podległych im oddziałach za wyjątkiem wypadku przewidzianego w § 4 premia za ciągłość ruchu zmniejsza się do 0,8 średniej ważonej premii za bezawaryjną pracę pracowników fizycznych obsługujących wszystkie jednostki produkcyjne danego oddziału z zachowaniem prawa do narastającej premii w następie bezawaryjnym miesiącu.

Przykład: kotłownia ma 5 pracujących kotłów. Premia za bezawaryjną pracę personelu obsługującego 2 kotły po 5 MW wynosi po 20%, dla personelu dwóch innych kotłów po 7,5 MW premia wynosi po 15%, personel jednego kotła 10 MW wskutek awarii nie jest premiowany.

Premia pracowników inżynieryjno-technicznych kotłowni w danym miesiącu wyniesie:

$$0,8 \times 2 \times 5 \times 20 \text{ plus } 2 \times 7,5 \times 15 \over 2 \times 5 \text{ plus } 2 \times 7,5 \text{ plus } 10 = 9,7\% \text{ od poborów podstawowych}$$

§ 4 W wypadku jeżeli awaria miała miejsce na urządzeniu o mocy 1/5 ogólnej mocy dyspozycyjnej danego działu, lub w wypadku zaistnienia dwóch lub więcej awarii w tym dziale, pracownicy inżynieryjno-techn.

niczni (np. kotłowni, maszynowni td.), tracą swe prawa nabyte do narastającej premii za bezawaryjną pracę i premia w następnym bezawaryjnym miesiącu rozpoczyna się od stawki właściwej dla miesiąca pierwszego (w/g tabeli 1).

§ 5. Jako awarie określa się:

Przymusowe odłączenie od sieci wielkiego odbiorcy (np. fabryki, dzielnicy miasta o obciążeniu ponad 0,5 MW dla ZEOG ponad 2 MW) radiostacji i tp. niezależnie od czasu trwania odłączenia, uszkodzenie podstawowych agregatorów elektrowni np. turbin, generatorów, kotłów, transformatorów, pomp zasilających i tp. chociażby niewpływające na zdolność pokrywania obciążania, ale zmniejszające pewność ruchu dłużej niż trzy doby i niedające się w ciągu tego okresu czasu zlikwidować własnymi siłami zakładu. Nie liczy się natomiast za awarię odłączenia wielkiego odbiorcy, jeżeli został on najpóźniej na 12 godzin przed tym piśmiennie lub w inny sposób oficjalny (telefonogramem, depeszą i td.) zawiadomiony.

Premiowanie za dotrzymanie planu obciążeń dobowych.

§ 6. Za dotrzymanie planu obciążeń dobowych są premiiowani następujący pracownicy: kierownik elektrowni (dyrektor), kierownik techniczny, kierownik ruchu, dyżurni inżynierowie, dyżurni ruchu oddziałów: maszynowego, kotłowego i elektrycznego, kierownicy i personel inż. techniczny oddziałów: kotłowego, maszynowego i elektrycznego, według zasady: za dotrzymanie planowych obciążeń dobowych w ciągu pełnego miesiąca personel otrzymuje 10% premii. Za każdą dobę niedotrzymania planu obciążenia powyższą premię zmniejsza się o 20%.

Kierownik Administracyjno - Finansowy, kierownicy i personel inż. — techniczny laboratoriów chemiczn., elektr. i ciepłego otrzymują za dotrzymanie planu obciążeń dobowych 5% premii.

W wypadku niedotrzymania zmniejsza się powyższą premię o 1% za każdy dzień niedotrzymania planowych obciążeń.

Premiowanie za zmniejszenie kosztów własnych.

§ 7. Kierownik elektrowni (dyrektor), kierownik techniczny, kierownik administr.-finansowy, kierownik ruchu, dyżurni inżynierowie, dyżurni ruchu oddziałów: kotłowego, maszynowego i elektrycznego, kierownicy laboratoriów: chemicznego, ciepłego i elektrycznego otrzymują premię za zmniejszenie kosztów własnych, według zasady: za każdy procent zmniejszenia kosztów własnych premia wynosi 2%, z tym zastrzeżeniem, że w razie osiągnięcia zmniejszenia kosztów powyżej 5% winno to być udowodnione specjalnymi zarządzeniami techniczno-orga-

nizacyjnymi, wydanymi w celu zmniejszenia kosztów lub racjonalizacji oraz dokumentacją buchalteryjną.

Personel inżynieryjno-techniczny oddziałów: kotłowego, maszynowego i elektrycznego oraz laboratoriów otrzymuje połowę premii poprzednio wymienionego personelu.

Premiowanie za skrócenie czasu planowanych remontów.

§ 8. Za skrócenie czasu planowanych remontów w okresie miesięcznym według zatwierdzonego przez Zjednoczenie harmonogramu kierownik elektrowni (dyrektor), kierownik techniczny oraz kierownicy i personel inż.-techniczny oddziałów: kotłowego, maszynowego i elektrycznego otrzymują za każde 4% skrócenia czasu — 1% premii. Każde skrócenie czasu powyżej 20% musi być uzasadnione zastosowaniem specjalnych ulepszeń lub racjonalizacji prac remontowych.

§ 9. Kierownik Oddziału Transportowego Ogólno-Administracyjnego otrzymuje premię w wysokości 0,5 premii eksploatacyjnej kierownika (dyrektora) wytwórni.

§ 10. Kierownik Oddziału Socjalnego jest premiowany za dobre wyniki jego pracy w/g opinii Rady Zakładowej premią do wysokości 0,5 premii eksploatacyjnej kierownika (dyrektora) zatwierdzonej przez kierownika elektrowni.

§ 11. Kierownik magazynu jest premiowany za terminowe wykonanie sprawozdawczości oraz należyte przechowanie materiałów premią do wysokości 0,5 premii eksploatacyjnej kierownika (dyrektora) wytwórni.

§ 12. Kierownik Biura Technicznego i Oddziału Technicznego Bezpieczeństwa Pracy, Oddziału planowania, Oddziału remontowo-budowlanego i warsztatów oraz personel inż.-techniczny tych biur i oddziałów otrzymują 0,6 premii eksploatacyjnej kierownika (dyrektora) wytwórni oraz za przedterminowe i jakościowe dobre wykonanie planu pracy Biura czy Oddziału dodatkowo do 0,2 tejsze premii.

§ 13. Wysokość premii w/g niniejszego regulaminu zatwierdza Zjednoczenie na wniosek Kierownika Zakładu.

§ 14. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

§ 15. Wszelkie wypłaty premii produkcyjnej, niewynikające z zasad niniejszego regulaminu, uważane będą za nielegalne.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

R E G U L A M I N

premiowania pracowników fizycznych grupy produkcyjnej podokręgów sieciowych objętych przez Centralny Zarząd Energetyki.

§ 1. Pracownicy fizyczni grupy produkcyjnej w podokręgach sieciowych są premiowani za:

- a) pracę bezawaryjną,
- b) dotrzymanie planu sprzedaży,
- c) zmniejszenie planowych strat,
- d) wykonanie zaplanowanych prac konserwacyjnych i obchodów sieci.

Premiowanie winno być bodźcem do jak najlepszego wykonania powierzonej pracy, wyrazem zaś osiągnięć winna być wysokość premii.

Premia jest zmiennym składnikiem zarobków i obliczana jest od stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 2. Za pracę bezawaryjną są premiowani pracownicy wymienieni w Tabeli Nr 1.

T A B E L A Nr. 1.

Funkcja pracownika	Wysokość premii w ‰ od poborów podstawowych w kolejnych miesiącach w ciągłym bezawaryjnym ruchu					
	1	2	3	4	5	6
Starszy monter napowietrznej linii przesyłowej	10	10	15	15	20	25
Monter napowietrznej linii przesyłowej	5	5	10	10	15	15
Obchodzący linie przesyłowe	5	5	10	10	15	15
Starszy monter odcinka sieci rozdzielczej (napowietrzne i kablowe)	10	10	15	15	20	25
Monter, pomocnik montera sieci rozdzielczych	5	5	10	10	15	15
Dyżurny monter pogotowia technicznego	5	5	10	10	15	15
Starszy dyżurny monter podstacji	10	10	15	15	20	25
Dyżurny elektromonter podstacji	5	5	10	10	15	15
Pomocnik dyżurnego na tablicy i monter przy akumulatorach na podstacji	5	5	10	10	15	15
Starszy elektromonter i elektromonter przy eksploatacji podstacji	5	5	10	10	15	15

Określenie awarii i warunki pozbawienia premii za pracę bezawaryjną

§ 3. a) Za awarię uważa się nieplanowe wyłączenie urządzenia, lub odcinka sieci z ruchu, względnie ze stanu rezerwowego na skutek uszkodzenia lub niewłaściwej obsługi.

b) Na placówkach terenowych za awarię uważa się nieplanowe odłączenie odbiorców o łącznej mocy 10 kw i wyżej, lub objetku o specjalnej ważności bez względu na moc, określonego przez Dyрекcję podokręgu w/g wytycznych Zjednoczenia.

c) W podokręgu za awarię uważa się nieplanowe odłączenie linii przesyłowej i sieci rozdzielczych wysokiego napięcia bez względu na moc odłączoną i niskiego napięcia o łącznej mocy odbioru 150 kW i wyżej.

§ 4. Za awarię nie będą uważane:

a) Zaburzenia ruchowe na urządzeniach sieciowych powstałe wskutek działania siły wyższej (burza, powódź, sady, kra), trwające dla sieci wysokiego napięcia do 15 minut po ustaniu działania siły wyższej.

b) „Odstawienie urządzeń sieciowych wynikłych z uszkodzenia spowodowanego przez siłę wyższą, które mimo właściwego nadzoru nie mogło być przewidziane a zostało usunięte w ciągu 6 godzin. W wypadku powstałego uszkodzenia w ciągu nocy czas ten liczy się od nastania świtu.

c) Wycofanie urządzenia z ruchu za uprzedzeniem (nie mniej niż 12 godzin), celem dokonania oględzin lub naprawy zapobiegawczej na polecenie kierownictwa.

d) Zaburzenia w ruchu sieci powstałe z winy urządzeń pozostających pod nadzorem odbiorcy, a zlikwidowane do 30 minut.

§ 5. W wypadku jednej awarii w miesiącu premia za bezawaryjność zostaje obniżona o 50%.

§ 6. W wypadku powtórzenia się awarii zostają odpowiedni pracownicy pozbawieni premii za bezawaryjność na dany miesiąc.

W zależności od przyczyny powstania awarii pracownicy ci albo:

a) zachowują prawo do otrzymania w następnym bezawaryjnym miesiącu premii w wysokości, jakaby im przysługiwała w miesiącu poprzednim, gdyby nie zaszła awaria,

b) tracą prawo nabyte do premii narastającej i stosowanie premiowania za bezawaryjność rozpoczyna się od stawki właściwej dla miesiąca pierwszego.

§ 7. W wypadku bezpośredniej winy personelu — pracownik, który bezpośrednio zawinił, a także cały zwierzchni personel, któremu ów pracownik podlega, pozbawieni są, premii zgodnie z § 6 punkt „b”. Cały pozostały personel zmiany, obsługujący dany odcinek pracy, premii również nie otrzymuje w danym miesiącu lecz zgodnie z § 6 punkt „a”.

§ 8. W wypadku awarii z bezpośredniej winy personelu związanej z niewykonaniem prac zapobiegawczych przy danym urządzeniu, nie usunięciem źródeł awarii lub z powodu wadliwego remontu obniża się premię za bezawaryjność na dany miesiąc wszystkim trzem zmianom personelu obsługującego dane urządzenie, lub odcinek pracy, zgodnie z § 6.

§ 9. Obowiązującym warunkiem otrzymania premii za bezawaryjność jest należyty stan obsługiwanych urządzeń, lub sieci, w wypadku jednak zaistnienia wadliwości w pracy obsługiwanego urządzenia, a także nieprzestrzeganie przepisów eksploatacyjnych, bezpieczeństwa pracy, naruszeń dyscyplinarnych, nieprzestrzegania czystości miejsca pracy, kierownik techn. podokręgu ma prawo pozbawienia premii za bezawaryjność w bieżącym miesiącu w całości lub częściowo odpowiednich pracowników.

§ 10. W wypadku poważnej awarii dyrektor naczelny Zjednoczenia ma prawo nieprzyznania premii za bezawaryjną pracę całemu personelowi danego podokręgu.

§ 11. Premia za dotrzymanie planu sprzedaży energii elektrycznej wynosi 5% miesięcznie i oblicza się dla całego podokręgu miesięcznie. Dotrzymanie planu sprzedaży określa się na podstawie porównania wielkości planowanych z faktycznie sprzedanymi, określonymi fakturą w planowanym okresie. Premię z powyższego tytułu otrzymują pracownicy wymienieni w Tabeli Nr 1.

§ 12. Premię za zmniejszenie planowanych strat w sieci oblicza się dla całego podokręgu co 6 miesięcy i przyznaje na podstawie porównania strat rzeczywistych z zaplanowanymi.

Za każdy procent zmniejszenia strat premia wynosi 2% poborów podstawowych. W wypadku wykazania zmniejszenia strat ponad 5% zmniejszenie to musi być uzasadnione specjalnymi zarządzeniami technicznymi lub racjonalizacją i udowodnione przez szczegółowe obliczenie. Premia w tym wypadku musi być zatwierdzona przez Zjednoczenie. Zezwala się wpłacać zaliczkowo 0,5 premii przypadającej na dany miesiąc, z tym jednak, by zaliczkowa premia nie przekroczyła 5% od poborów podstawowych. Ostateczne rozliczenie następuje co 6 miesięcy.

Premię z powyższego tytułu otrzymują pracownicy, wymienieni w Tabeli Nr 1.

§ 13. Premię za wykonanie zaplanowanych i bieżących prac konserwacyjnych i obchodów w wysokości 5% przyznaje się co miesiąc na podstawie sprawozdania z wykonania planu konserwacji i obchodów, zatwierdzonego przez Zjednoczenie.

Premię z tego tytułu otrzymują pracownicy, wymienieni w Tabeli Nr 1.

§ 14. Rzemieślnicy warsztatów otrzymują premię w wysokości 0,7 premii robotników wymienionych w Tabeli Nr 1 (st, monter) oraz 0,3

teższe premii za przedterminowe i jakościowe dobre wykonanie zaplanowanych prac.

§ 15. Wysokość premii według niniejszego regulaminu zatwierdza Kierownik podokręgu.

§ 16. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

§ 17. Wszelkie wypłaty premii produkcyjnej, nie wynikające z zasad niniejszego regulaminu, uważane będą za nielegalne.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

Regulamin

premiowania pracowników umysłowych grupy produkcyjnej podokręgów sieciowych objętych przez Centralny Zarząd Energetyki

§ 1. Pracownicy umysłowi podokręgów sieciowych są premiovani za:

- bezawaryjną pracę,
- dotrzymanie planu sprzedaży,
- zmniejszenie kosztów własnych,
- zmniejszenie strat w sieci.

Premiowanie powinno być bodźcem do jak najlepszego wykonania powierzonej pracy, wyrazem zaś osiągnięć winna być wysokość premii.

Premia jest zmiennym składnikiem zarobków i obliczana jest od stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 2. **Premiowanie za bezawaryjną pracę.**

Premie za bezawaryjną pracę określa poniższa tabela:

Miesiąc bezawaryjnej pracy	I	II	III	IV	V	VI
wysokość premii	10	10	15	15	20	20

§ 3. Za awarię uważa się nieplanowe odłączenie linii przesyłowych i sieci rozdzielczych wysokiego napięcia bez względu na moc odłączona i niskiego napięcia o łącznej mocy odbioru 150 kW i wyżej, oraz uszkodzenie na podstacji względnie w sieci nawet, jeśli nie powodowało ono odłączenia odbiorcy, ale zmniejszyło pewność ruchu na okres dłuższy niż 36 godzin i do tego czasu nie zostało własnymi siłami usunięte.

§ 4. W razie awarii na urządzeniu lub odcinku sieciowym, za wyjątkiem wypadku przewidzianego w § 5 premia pracowników umysłowych za bezawaryjną pracę zmniejsza się o 0,6 średniej arytmetycznej

premię pracowników fizycznych podległych placówek, z zachowaniem prawa do narastającej premii w następnym bezawaryjnym miesiącu.

§ 5. W wypadku awarii w sieciach przesyłowych lub w razie zaistnienia dwóch lub więcej awarii w danym miesiącu premia za ciągły ruch zmniejsza się w sposób podany w § 4, lecz z utratą prawa do narastającej premii i w następnym bezawaryjnym miesiącu premia za ciągłość ruchu rozpoczyna się od stawki właściwej dla miesiąca pierwszego.

§ 6. Premia za dotrzymanie planu sprzedaży energii elektrycznej wynosi 5% miesięcznie i oblicza się dla całego podokręgu miesięcznie. Dotrzymanie planu sprzedaży określa się na podstawie porównania wielkości planowanych z faktycznie sprzedanymi, określonymi fakturą w planowanym okresie.

§ 7. Premię za zmniejszenie kosztów własnych określa się następująco: za każdy procent zmniejszenia kosztów własnych premia wynosi 2% z tym zastrzeżeniem, że w razie osiągnięcia zmniejszenia kosztów poniżej 5% winno być to udowodnione specjalnymi zarządzeniami techniczno-organizacyjnymi, wydanymi w tym celu, lub racjonalizacją oraz dokumentacją buchalteryjną.

§ 8. Premię za zmniejszenie planowanych strat w sieci oblicza się dla całego podokręgu co 6 miesięcy i przyznaje na podstawie porównania strat rzeczywistych z zaplanowanymi.

Za każdy procent zmniejszenia strat premia wynosi 2% poborów podstawowych. W wypadku wykazania zmniejszenia strat ponad 5% zmniejszenie to musi być uzasadnione specjalnymi zarządzeniami technicznymi lub racjonalizacją i udowodnione przez szczegółowe obliczenia. Zezwala się wypłacać zaliczkowo 0,5 premii przypadającej na dany miesiąc, z tym jednak, by zaliczkowa premia nie przekroczyła 5% od poborów podstawowych. Ostateczne rozliczenie następuje co 6 miesięcy.

§ 9. Kierownicy podokręgów, kierownicy techniczni, kierownicy fin. adm., kierownicy oddziałów ruchu, sieci, podstacji, kierownicy biur obw. sieci, personel inż. techn., (inżynierowie, technicy, nadmistrzowie i mistrzowie) tych oddziałów otrzymują pełną premię z tytułów podanych w § § 2, 6, 7 i 8.

§ 10. Kier. oddz. ogólnotechn., warsztatów, liczników i personel inż. techn. (jak w § 7. oraz pracownicy technicz. plan. i statyst. zaszerogowani nie niżej VII gr.) tych oddziałów otrzymują premię w wysokości 0,70 premii określonej w § 9 oraz 0,20 tejże premii za przedterminowe i jakościowe dobre wykonanie planu prac oddziału.

§ 11. Kierownik oddziału elektrowni niewydzielonych i pracownicy inż. techn. (jak w § 9) tego oddziału otrzymują premię równą średniej ważonej premii kierowników podległych elektrowni.

§ 12. Inkasenci otrzymują premię w wysokości 20% za dotrzymanie planu odczytów liczników i wystawienia rachunków w/g ustalonych norm. Za każdy procent przekroczenia planu premia wzrasta o 0,5%. Warunkiem otrzymania powyższej premii jest osiągnięcie 85% bezpośredniego inkasa. Za każdy procent bezpośredniego inkasa ponad 85% premia zwiększa się o 2%.

Kontrolerzy inkasentów otrzymują premię równą średniej premii inkasentów przez nich kontrolowanych.

§ 13. Kierownicy magazynów otrzymują premię za terminową sprawozdawczość i należyte przechowywanie materiałów w wysokości 0,5 premii określonej w § 9.

§ 14. Kierownik oddziału socjalnego otrzymuje premię za dobre wyniki pracy w/g opinii Rady Zakładowej do wysokości 0,5 premii określonej w § 9.

§ 15. Kierownik oddziału transportowego ogólno-administracyjnego otrzymuje 0,8 premii określonej w § 9.

§ 16. Wysokość premii w/g niniejszego regulaminu zatwierdza Zjednoczenie na wniosek Kierownika Podokręgu.

§ 17. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

§ 18. Wszelkie wypłaty premii produkcyjnej, niewynikające z zasad niniejszego regulaminu uważane będą za nielegalne.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

R e g u l a m i n **premiowania pracowników umysłowych Zjednoczeń, podległych Centralnemu Zarządowi Energetyki.**

§ 1. Premię według postanowień tego regulaminu otrzymują pracownicy Zjednoczeń, podległych Centralnemu Zarządowi Energetyki, pełniący następujące funkcje:

G r u p a I

Dyrektorzy Naczelni, Dyrektorzy Techniczni, Dyrektorzy Finansowo-Administracyjni, Szefowie Działów, Kierownicy Oddziałów, pracownicy inżyniersko-techniczni w pionie technicznym.

G r u p a II

Szefowie działów i kierownicy oddziałów w pionie finansowo-administracyjnym i socjalnym za wyjątkiem wszystkich pracowników finansowo-księgowych, premiowanych według odrębnych zasad. W Zjednoczeniach, w których pion socjalny jest na szczeblu oddziału, premiowa-

ni są również kierownicy sekcji socjalnej i szkolnictwa zawodowego i pracy i płacy.

Grupa III

Szefowie działów planowania i ekonomiki, kierownicy podległych im oddziałów oraz pracownicy techniczni zatrudnieni w planowaniu statystyce i zaopatrzeniu, o ile są szeregowani nie niżej niż do VII kategorii płac łącznie.

§ 2. Miesięczna premia wymienionych w § 1 pracowników umysłowych obliczona jest w procentach od ich miesięcznych poborów podstawowych.

§ 3. Podstawą udzielenia premii dla pracowników umysłowych Zjednoczeń są wyniki uzyskane w danym miesiącu, a mianowicie:

A. DOTRZYMANIE PLANU PRODUKCYJNEGO.

Za dotrzymanie planu produkcyjnego uważa się zasadniczo wykonanie planu w 100% i przyznaje się premię w wysokości 10%.

W wypadku niewykonania planu wskutek braku odbioru w szeregu zakładach podległych Zjednoczeniu, jednak nie poniżej 90% przy nieprzerwanej dostawie mocy odbiorcom w tych rejonach, traktuje się wykonanie planu jako 100%-owe.

W wypadku braku wody w elektrowniach wodnych wykonanie planu produkcyjnego w granicach od 75% do 100% planowanej produkcji tych elektrowni, jest traktowane jako 100%-owe wykonanie planu.

a) **Przekroczenie planu produkcyjnego** — wyraża się procentowym stosunkiem rzeczywiście wyprodukowanej do zaplanowanej ilości kWh.

Za każdy procent przekroczenia planu przyznaje się 1,5 procent premii z tym, że przekroczenie planu ponad 5% może być premiowane powyżej 17,5% tylko w bardzo wyjątkowych wypadkach, przy czym musi być ono zatwierdzone przez Centralny Zarząd Energetyki.

B. **UTRZYMANIE PLANOWANEJ MOCY DYSPOZYCYJNEJ** — ma miejsce wtedy gdy określona planowaną mocą dyspozycyjną umowna produkcja jest w danym miesiącu dotrzymana. Za utrzymanie planowanej mocy dyspozycyjnej przyznaje się premię w wysokości 15%.

b) **Przekroczenie planowanej mocy dyspozycyjnej** — wyraża się procentowym stosunkiem rzeczywiście uzyskanej umownej produkcji, wynikającej z faktycznej mocy dyspozycyjnej do umownej produkcji, wynikającej z planowanej mocy dyspozycyjnej w danym miesiącu.

Za każdy procent przekroczenia planu mocy dyspozycyjnej przyznaje się 2,5 procent premii — z tym, że przekroczenie planu ponad 3% winno być uzasadnione odpowiednimi zarządzeniami lub racjonalizacją procesów remontowych i zatwierdzone przez Centralny Zarząd Energetyki. Premia ta nie może być przyznana w wypadku nie wycofania urządzeń do planowanych remontów.

c) **Oszczędność w kosztach** — wyraża się procentowym stosunkiem rzeczywistych kosztów produkcji, rozdziału i sprzedaży energii elektrycznej do kosztów planowanych. Składnik ten oblicza się w ten sposób, że porównuje się koszty planowane z planów kwartalnych w przeliczeniu na miesiąc z kosztami wskazywanymi w sprawozdaniach bilansowych miesięcznych. Osiągnięta oszczędność winna być poparta wyliczeniami ilościowymi.

Sposób szczegółowy obliczenia składnika „C” podaje osobna instrukcja C.Z.E.

Za każdy procent oszczędności w kosztach przyznaje się 3 procent premii z tym, że oszczędność ponad 5% winna być uzasadniona odpowiednimi zarządzeniami techniczno-organizacyjnymi wydanymi w celu zmniejszenia kosztów lub racjonalizacją, udowodnione dokumentacją buchalteryjną i zatwierdzona przez Centralny Zarząd Energetyki.

d) **Zmniejszenie strat w sieciach** — wyraża się różnicą zaplanowanych strat w sieciach i strat rzeczywistych, obliczonych w skali półrocznej. Za każdy procent zmniejszonych strat w sieciach przyznaje się 1 procent premii, w wypadku zmniejszenia strat ponad 5% zmniejszenie to musi być uzasadnione specjalnym ulepszeniem, racjonalizacją lub odpowiednimi zarządzeniami techniczno-ekonomicznymi, udowodnione przez szczegółowe obliczenia i zatwierdzone przez Centralny Zarząd Energetyki. Zezwala się wypłacić zaliczkowo 0,5 premii przypadającej na dany miesiąc z tym jednak, by zaliczkowa premia nie przekroczyła 3% od poborów podstawowych. Ostateczne rozliczenie następuje co 6 miesięcy.

§ 4. Premia, określona w § 3 punkty A, a, B, b, c, d, nosi nazwę premii eksploatacyjnej i jest podstawą dla obliczenia wysokości premii pracowników, wymienionych w § 1. Pracownicy ci są premiovani za ogólne wskaźniki pracy Zjednoczenia i podległych zakładów, oraz za terminową sprawozdawczość, przy czym premia za terminową sprawozdawczość określa się również częścią premii eksploatacyjnej. Wysokości obu składników premii wyrażone w postaci części premii eksploatacyjnej podane są w poniższej tablicy.

Grupa pracowników umysłowych Zjednoczenia (w/g § 1)	Część premii eksploatacyjnej, przypadająca za dotrzymanie lub przekroczenie wskaźników pracy Zjednoczenia i Zakładów wymienionych w § 3	Część premii eksploatacyjnej przypadająca za dotrzymanie terminów sprawozdawczości
I	0,9	0,1
II	0,5	0,2
III	0,5	0,1

§ 5. Otrzymanie premii w pełnej wysokości z tytułów wszystkich wyszczególnionych w § 3 uwarunkowane jest:

a) dotrzymaniem planowanych wskaźników zatrudnienia. W wypadku przekroczenia wskaźników planu zatrudnienia ogólna wysokość premii obniża się o 1% za każde 0,5% przekroczenia.

b) bezawaryjną pracą Zakładów podległych Zjednoczeniu. W wypadku zaistnienia awarii w danym miesiącu — ogólna wysokość premii może zostać zmniejszona maksymalnie o 10%.

§ 6. Wysokość premii obliczona według niniejszego regulaminu dla pracowników umysłowych Zjednoczenia zatwierdza Dyrektor Naczelny Zjednoczenia. Premię Dyrektora Naczelnego obliczoną również według niniejszego regulaminu zatwierdza na jego wniosek Centralny Zarząd Energetyki.

§ 7. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r.

§ 8. Wszelkie wypłaty premii produkcyjnej, nie wynikające z zasad niniejszego regulaminu, uważane będą za nielegalne.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

Regulamin

premiowania pracowników umysłowych Centralnego Zarządu Energetyki.

§ 1. Premię według postanowień niniejszego regulaminu otrzymują następujący pracownicy Centralnego Zarządu Energetyki:

a) w pionie technicznym wszyscy pracownicy na stanowiskach nie niżej kierownika sekcji oraz inspektorzy techn. zaszeregowani nie niżej VI kategorii płac,

b) w pionie ekonomicznym, administracyjnym i socjalnym wszyscy pracownicy na stanowiskach nie niżej kierowników sekcji, a także zatrudnieni w tych pionach i zaszeregowani nie niżej V kategorii płac ogólnej siatki, pracownicy posiadający kwalifikacje wymagane od samodzielnych pracowników finansowo-księgowych.

§ 2. Miesięczna premia wyżej wymienionych pracowników umysłowych obliczana jest w % od płacy podstawowej. Premia ta składa się z części A: za wykonanie planu produkcyjnego, z części B: za do-

trzymanie planu mocy dyspozycyjnej, z części C: za dotrzymanie kosztów własnych, z części D: za dotrzymanie planu zatrudnienia.

§ 3. 1) Część A premii uzależniona jest od stopnia wykonania w danym miesiącu planu produkcji wszystkich Zakładów Elektrycznych podległych C. Z. Energetyki, a wyrażonego w procentowym stosunku rzeczywiście wyprodukowanych do zaplanowanych kWh,

2) W wypadku braku wody w elektrowniach wodnych, wykonanie planu produkcyjnego w granicach od 94% do 100% jest traktowane jako 100%-owe wykonanie planu,

3) W wypadku niewykonania planu produkcyjnego wskutek braku odbioru w szeregu Zjednoczeń, przy nieprzerwanej dostawie mocy odbiorcom w tych okręgach, traktuje się wykonanie planu jako 100%-owe.

§ 4. Część B premii uzależniona jest od stopnia zwiększenia rzeczywistej mocy dyspozycyjnej wszystkich zakładów podległych CZE w porównaniu z planowaną.

§ 5. Część C premii uzależniona jest od dotrzymania planu kosztów własnych i mierzy się procentowym stosunkiem rzeczywistych kosztów własnych 1 kWh sprzedanej do planowanych kosztów własnych.

§ 6. Część D premii uzależniona jest od dotrzymania stanu zatrudnienia wszystkich pracowników energetyki, zgodnie z zatwierdzonym przez Departament planowania Ministerstwa Przemysłu i Handlu planem zatrudnienia.

§ 7. 1) Premię ustala się na podstawie niżej podanych, a stanowiących nieodłączną część tego regulaminu tabel premiowania.

2) Na całość premii składa się suma procentów należnych danemu pracownikowi za całość premiowanych wyników, według poszczególnych tabel premiowania.

3) Część A premii oblicza się według następującej tabeli:

Wykonanie planu produkcyjnego w %/o	Premia w %/o
100% ^o	30% ^o
101% ^o	32% ^o
102% ^o	34% ^o
103% ^o	36% ^o
104% ^o	38% ^o
105% ^o i więcej	40% ^o

W wypadku niewykonania planu produkcyjnego z przyczyn niewymienionych w § 3 premia zostaje zmniejszona o 6% za każdy procent niewykonania planu.

4) Część B premii oblicza się według następującej tabeli:

Stosunek rzeczywistej mocy dyspozycyjnej do planowanej w ‰/‰/‰	Premia w ‰/‰/‰
100‰/‰	5‰/‰
101‰/‰	6‰/‰
102‰/‰	7‰/‰
103‰/‰	8‰/‰
104‰/‰	9‰/‰
105‰/‰ i więcej	10‰/‰

5) Część C premii oblicza się według następującej tabeli:

Stosunek rzeczywistych kosztów własnych 1 kWh do planowanych w ‰/‰/‰	Premia miesięczna w ‰/‰/‰
100‰/‰	0‰/‰
99‰/‰	2‰/‰
98‰/‰	4‰/‰
97‰/‰	6‰/‰
96‰/‰	8‰/‰
95‰/‰ i mniej	10‰/‰

6) W wypadku niedotrzymania planu zatrudnienia premia określona według niniejszego paragrafu zostaje zmniejszona maksymalnie o 10‰.

§ 8. Za podstawę do obliczania premii przyjmuje się skontrolowane przez Centralny Zarząd Energetyki wyniki pracy z miesiąca poprzedzającego miesiąc wypłaty.

§ 9. W pionie finansowo-księgowym wszyscy pracownicy księgowości wymienieni w tabeli płac, połączanej w załączniku do układu zbiorowego pracy z dnia 1 stycznia 1949 r., są premiowani w/g odrębnych regulaminów premiowania.

§ 10. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1949 r. i zastępuje wszelkie dotychczas w tym zakresie obowiązujące regulaminy.

2) Jakikolwiek wypłaty premii, niezgodne z postanowieniami tego regulaminu lub nieoparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach Ministerstwa Przemysłu i Handlu, będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

Instrukcja premiowania dla pracowników działów - księgowych, zatrudnionych w energetyce.

a) Pracownicy działów finansowo - księgowych premiowani są za sporządzenie i przedstawienie nadrzędnej jednostce organizacyjnej oraz bankowi finansującemu w ustalonym terminie, miesięcznego sprawozdania, a także rocznego sprawozdania.

Premia wypłacana jest po uznaniu przez jednostkę nadrzędną złożonych sprawozdań za prawidłowe:

b) Premia powyższa wynosi:

A. Za terminowe złożenie sprawozdania miesięcznego:

Pracownicy CZE wymienieni pod L. p. do włącznie w załączniku Nr. 10	Pracownicy wymienieni pod L. p. 1 do włącznie w załączniku Nr. 8 Ukl. Zb. Pracy z dn. 1.1949 r. w Zjednocz. w Zakł.	Pracownicy wymienieni pod L. p. do załącznika 8 oraz L. p. do załącznika 10.	
50 ⁰ / ₀	40 ⁰ / ₀	35 ⁰ / ₀	30 ⁰ / ₀
p ł a c y p o d s t a w o w e j			

B. Za terminowe złożenie sprawozdania rocznego:

Pracownicy CZE wymienieni pod L. p. do włącznie w załączniku Nr. 10	Pracownicy wymienieni pod L. p. 1 do włącznie w załączniku Nr. 8. U. Z. P. z dn: 1.1.1949 r. w Zjednoczen. w Zakładach	Pracownicy wymienieni pod L. p. do włącznie oraz L. p. do załącznika 10.	
100 ⁰ / ₀	100 ⁰ / ₀	100 ⁰ / ₀	100 ⁰ / ₀
p ł a c y p o d s t a w o w e j			

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

Wszelkie wypłaty premii niezgodne z zasadami niniejszej instrukcji uważane będą za nielegalne.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

V-Przewodniczący

Dyrektor Socjalny

Dyrektor Naczelny

(RYFKA DOMINIK)

(E. K E L L E R)

(STRASZEWSKI K.)

Protokół dodatkowy

do Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1 stycznia 1949 r. zawarty pomiędzy Centralnym Zarządem Energetyki i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Samorządu Terytorialnego i Instytucji Użyteczności Publicznej R. P. w sprawie:

- I. Pogotowia technicznego,
- II. Strawnego.

Punkt I — Pogotowie techniczne

1) Pracownicy fizyczni i umysłowi otrzymują — za czas pełnionego pogotowia technicznego tj. za pozostawanie do dyspozycji Kierownictwa Zakładu w ściśle określonym czasie i miejscu, tak aby byli łatwo osiągalni w wypadku potrzeby (awarii lub uszkodzenia wymagającego natychmiastowej naprawy) — dodatkowe wynagrodzenie wynoszące 15% płacy podstawowej wg. osobistego zaszeregowania bez żadnych dodatków w dniu powszednie oraz 20% za pogotowie pełnione w dni świąteczne i niedziele.

U w a g a: podstawą wyliczenia dodatku za pogotowie techniczne dla pracowników fizycznych jest stawka godzinowa, dla pracowników umysłowych 1/200 miesięcz. płacy podstawowej.

2) Warunkiem wypłacania wynagrodzenia za pogotowie techniczne jest zatwierdzenie przez Władzę Nadrzedną Zakładu na miesiąc z góry (grafik) schemat pełnionego pogotowia.

3) Na sieciach napowietrznych pogotowie techniczne może być pełnione jedynie w ciągu dnia, dla urządzeń stacyjnych i ruchowych w ciągu całej doby.

4) Okres pełnienia pogotowia nie obejmuje normalnych godzin pracy w Zakładzie.

5) Wynagrodzenie za godziny rzeczywiście przepracowane w czasie pełnionego pogotowia technicznego, tj. za godziny pracy wykonane na polecenie kierownictwa, oblicza się zgodnie z Układem Zbiorowym pracy, niezależnie od dodatku za pogotowie techniczne.

6) Pracownikom na posterunkach monterskich może być przyznany zryczałtowany dodatek za pełnienie pogotowia technicznego w wysokości do zł. 2.000.— miesięcznie.

7) Pracownika będącego w pogotowiu technicznym nie stawiającego się do pracy na wezwanie, kierownictwa, poza karami dyscyplinarnymi pozbawia się całkowicie należnego mu dodatku za pogotowie techniczne, przepracowane w/g (grafiku) schematu za dany miesiąc.

Punkt II — Strawne

1) Pracownikom zatrudnionym na montażu, należą się diety montażowe za cały czas pobytu poza miejscowością, w której znajduje się

ich macierzysty zakład pracy. Pracownikom montażowym, nie związanym na stałe z żadnym zakładem pracy, diety należą się za czas pobytu poza miejscowością, w której mają stałe miejsce zamieszkania. Na diety montażowe — składa się strawne, zwrot kosztów przejazdu oraz zwrot kosztów noclegu.

2) a) Pracownicy montażowi otrzymują strawne za każdą dobę trwania podróży i pobytu na miejscu montażu zł. 450.—, b) pracownicy montażowi, zatrudnieni w Warszawie i na obszarze morskim otrzymują strawne o 50 zł. wyższe.

3) a) Podstawą do obliczenia strawnego w przypadkach, gdy pracownik dojeżdża codziennie do miejsca montażu — jest ilość kilometrów, które pracownik musi przebyć od miejscowości, w której znajduje się jego macierzysty zakład pracy (stałe zamieszkanie) do miejsca montażu.

Wysokość strawnego określa w tym wypadku poniższe zestawienie:

do 6 km	100 zł.
6—10 km	150 zł.
powyżej 10 km	225 zł.

Strawne powyższe otrzymuje pracownik, jeśli czas pracy i podróży wynosi co najmniej 9 godz. Jeżeli czas pracy i podróży przekroczy 12 godz. pracownik otrzymuje strawne w wys. o 100% wyżej.

W tych wypadkach pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

b) Podstawę do obliczenia strawnego w przypadkach, gdy pracownik jest zmuszony do zamieszkania na miejscu montażu, jest okres czasu liczony od chwili wyjazdu z miejscowości, w której znajduje się jego macierzysty zakład pracy (stałe zamieszkanie) do chwili powrotu do tej miejscowości. Za okres ten trwający dłużej niż jedną dobę, pracownik otrzymuje:

I. za ostatnią rozpoczętą dobę do 8 godz. — 50% strawnego określonego w pkt. 3.

II. za ostatnią rozpoczętą dobę przekraczającą 8 godz. pełne strawne określone w pkt. 3.

4) Pracownikowi, odbywającemu podróż służbową w związku z montażem przysługuje prawo do zwrotu faktycznie poniesionych kosztów podróży.

5) Pracownik ma obowiązek wyzyskania wszelkich możliwości dla korzystania z najtańszych środków lokomocji w podróży na miejsce montażu, lub w innych podróżach, koniecznych dla prowadzenia pracy montażowej.

Dla uzyskania zwrotu poniesionych kosztów pracownik winien przedłożyć szczegółowe zestawienie wydatków.

Pracownicy korzystający z ulg w przejazdach państwowych lub zarządzanymi przez Państwo środkami lokomocji otrzymują tylko zwrot

ceny ulgowej. Pracownik winien korzystać z przydzielonych mu noclegów służbowych.

W innych wypadkach pracownikowi przysługuje prawo zwrotu kosztów poniesionych za nocleg według przedstawionych rachunków, a w razie nieprzedłużenia ich do zwrotu kwoty zł. 100.— za każdą spędzoną noc w miejscowości, będącej celem podróży lub pracy, za przedłużeniem zaświadczenia, że nie korzystał z noclegów służbowych. W braku takiego zaświadczenia, ani rachunek za hotel, ani ryczałt nie będą uznane. Zwrotów kosztów noclegu za noce spędzone w czasie jazdy, podróżując nie otrzymuje.

6) Czas pobytu i pracy pracowników na montażu potwierdza zleceniodawca.

7) Za pracę w okresie znajdowania się w delegacji do prac montażowych pracownik otrzymuje pełne swe wynagrodzenia, na podstawie wykazów zatwierdzonych przez zleceniodawcę.

Jeżeli na prośbę zleceniodawcy motywowaną konieczną potrzebą montaż musi być prowadzony w godzinach nadliczbowych lub w niedziele i święta — pracownicy montażowi otrzymują odpowiednio dodatki za te prace zgodnie z Umową Zbiorową.

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu powszednie nie otrzymują jednak pracownicy montażowi dojeżdżający codziennie z miejsca stałej pracy (miejsce zamieszkania).

Jeśli powyższe prace wykonywane w niedziele i święta poza siedzibą zakładu musi nadzorować lub wykonywać pracownik umysłowy na miejscu montażu, to należy mu się wówczas płaca za rzeczywiste godziny przepracowane przezeń na miejscu montażu.

Pracownikowi umysłowemu przysługuje to wynagrodzenie nawet wówczas, gdy pobiera on dodatek funkcyjny lub ryczałtowy dodatek wyrównawczy za nadgodziny.

§ 3. Wprowadza się punkt III do Protokołu Dodatkowego do Układu Zbiorowego Pracy z dnia 1.I.49 r. w sprawie dodatku wysokościowego o brzemieniu:

Pracownicy montażowi, w czasie pracy na konstrukcjach, masztach i słupach otrzymują za każdą godzinę pracy przepracowaną na wysokości dodatek wysokości w/g poniższej tabeli:

od 5 do 10 m. — 7 zł.
powyżej 10 m. — 10 zł.

Zarząd Główny Związku
Zawodowców Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

V-Przewodniczącą
(RYFKA DOMINIK)

Dyrektor Socjalny
(E. KELLER)

Dyrektor Naczelny
(K. STRASZEWSKI)

R e g u l a m i n

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

ROZDZIAŁ I

System wynagrodzenia

Place kierowców pojazdów mechanicznych, pomocników kierowców, warsztatowców i innych pracowników samochodowych (z wyjątkiem personelu dysponującego taborem — rozdział XV) opierają się na systemie wynagradzania godzinowego oraz na systemie premiowym.

ROZDZIAŁ II

Grupy wynagrodzenia

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

Grupa	Wynagrodzenie zasadnicze za godz. w zł	Dodatek wyrównawczy za godz. w zł	Dodatek lokalny	
			morski za godz. w zł	stołeczny za godz. w zł
I	61 lub 66	6.50	4 lub 4.50	2.40 lub 2.70
II	55.—	6.50	3.60	2.10
III	49.—	6.50	3.20	1.80
IV	44.—	6.50	2.80	1.60
V	39.—	6.50	2.40	1.40

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

Rok szkolenia	Wynagrodzenie zasadnicze za godz. w zł	Dodatek wyrównawczy za godz. w zł	Dodatek lokalny	
			morski za godz. w zł	stołeczny za godz. w zł
I	23.—	6.50	2.10	1.30
II	36.—	6.50	2.10	1.30

3. Dodatek wyrównawczy przysługuje wszystkim pracownikom, pobierającym wynagrodzenie zasadnicze na podstawie przepisów niniejszego rozdziału.

Dodatek morski przysługuje wyłącznie pracownikom, zatrudnionym na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopou i Szczecina — oraz powiatów: elbląskiego, gdańskiego, morskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

Dodatek stołeczny przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na terenie miasta stołecznego Warszawy.

ROZDZIAŁ III.

Zaszeregowanie.

1. Do grupy I zalicza się:
 - a) kierowców, posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kat., a prowadzących następujące pojazdy: autokary, autobusy, pociągi drogowe (t.j. ciągniki ewent. wozy ciężarowe co najmniej z 2 przyczepkami), wozy ciężarowe z przyczepką o łącznej nośności co najmniej 9 ton, wozy ciężarowe o nośności co najmniej 9 ton, wozy chłodnie, wozy baseny, wozy cysterny, wozy warsztaty, wozy pogotowia technicznego, karetki pogotowia sanitarnego,
 - b) podmajstrzych i brygadzystów stacji obsługi,
 - c) pomocników warsztatowych posiadających uprawnienia rzemieślnicze I-szej klasy, oraz co najmniej 6-cioletnią praktykę warsztatową i ukończone 25 lat.
2. Do grupy II zalicza się:
 - a) kierowców pojazdów mechanicznych posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kat., którzy nie prowadzą pojazdów wymienionych w p-kcie Ia,
 - b) monterów samodzielnych, posiadających uprawnienia rzemieślnicze, oraz co najmniej 5-letnią praktyką zawodową i ukończone 21 lat,
 - c) rzemieślników samochodowych.
3. Do grupy III zalicza się:
 - a) kierowców pojazdów mechanicznych, posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych II kat.,
 - b) monterów, posiadających co najmniej 3-letnią praktykę warsztatową i ukończone 20 lat,
 - c) rzemieślników magazynowych, elektromonterów.
4. Do grupy IV zalicza się:
 - a) kierowców i pomocników, posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych kat. III A i III B,
 - b) pomoc fachową i uczniów warsztatowych 3-go roku, posiadających co najmniej 2-letnią praktykę warsztatową i ukończone 16 lat,
 - c) kierowców motocykli z przyczepką lub wózków motocyklowych ponad 350 cm³ pojemności.
5. Do grupy V zalicza się:
 - a) uczniów, pełniących funkcje pomocników kierowców, a nie posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych.

ROZDZIAŁ IV.

Czas pracy.

1. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.
2. O ile czas pracy kierowcy (pomocnika kierowcy) w tygodniu trwał krócej od 8 godzin w dni powszednie, a od 6 godzin w dni sobotnie, kierowca (pomocnik kierowcy), może być zatrudniony w ciągu następnych 3-ch tygodni do 9 godzin dziennie (w soboty do 7 godzin) z tym, że liczba godzin pracy w powyższym okresie 4-tygodniowym nie może przekroczyć 184 godzin. Pracy tej nie uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. W przemyśle przewozowym normalny czas pracy może wynosić do 10 godzin dziennie — z tym, że ilość godzin pracy nie może przekroczyć 200 godzin miesięcznie. Ustalony normalny czas pracy (200 godzin) skraca się odpowiednio o 8 godzin za każde święto, przypadające na dzień powszedni, a o 6 godzin za każde święto przypadające w sobotę.
4. W razie stałego stosowania pracy w niedzielę, pracodawca w porozumieniu z przedstawicielstwem pracowniczym ustali schemat i wykaz imienny pracowników według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień wypoczynku winien co frzy tygodnie wypadać w niedzielę.
5. Godziny pracy ponad normę czasu określonego w punktach 1, 2 i 3 niniejszego rozdziału uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych.

ROZDZIAŁ V

Wynagrodzenie za pracę w normalnym czasie pracy.

Za pracę w normalnym czasie pracy (rozdział IV p-kty 1, 2 i 3) przysługuje pracownikom wynagrodzenie wynikające z przepisów rozdziału II, III oraz IV p-kty A, B, C, D.

ROZDZIAŁ VI

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

- A. Kierowców i pomocników kierowców z wyjątkiem zatrudnionych przy przewozie towarów.**
1. a) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nie przekraczającej 100 godzin miesięcznie kierowcy i ich pomocnicy, z wyjątkiem zatrudnionych przy przewozie towarów otrzymują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe,

- b) wysokość miesięczna ryczałtowego wynagrodzenia ustala się w/g poniższej tabeli, zależnie od ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika w ciągu poprzedniego miesiąca,
- c) Wypłata wynagrodzenia ryczałtowego winna być dokonywana przy ostatniej wypłacie w miesiącu następującym po tym, w którym kierowca (pomocnik kierowcy) pracował w godzinach nadliczbowych.

Grupa wynagrodzenia	Wysokość ryczałtowego wynagrodzenia przy przepracowanych w ciągu poprzedn. miesiąca			
	od 1 do 25 godzin nadliczbowych	powyżej 25 do 50 godz. nabiczb.	powyżej 50 do 75 godz. nabiczb.	powyżej 75 do 100 godz. nabiczb.
I przy wynagrodz. zasadn. 61 zł godz.	1.830	3.050	4.880	7.320
przy wynagrodz. zasadn. 66 zł godz.	1.980	3.300	5.280	7.920
II	1.650	2.750	4.400	6.600
III	1.470	2.450	3.920	5.880
IV	1.320	2.200	3.520	5.280
V	1.170	1.950	3.120	4.680

2. Niezależnie od ryczałtu za godziny nadliczbowe, kierowcom i pomocnikom kierowców za pracę w niedzielę i święta, za które nie otrzymali wolnego dnia w tygodniu poprzedzającym względnie następującym po tej niedzielę lub dniu świątecznym, przysługuje wynagrodzenie godzinowe (zasadnicze wraz z dodatkiem wyrównawczym i lokalnym) za każdą godzinę pracy.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych ponad normy określone w punkcie 1a (niniejszego rozdziału) t.j. ponad 100 godzin miesięcznie (kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje wynagrodzenie godzinowe) zasadnicze wraz z dodatkiem wyrównawczym i lokalnym, oraz dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem wyrównawczym, (bez dodatku lokalnego).

B. Kierowców i ich pomocników zatrudnionych przy przewozie towarów:

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców zatrudnionym przy przewozie towarów przysługuje premia za wykorzystanie nośności pojazdu, obejmująca jednocześnie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych
2. Wysokość premii przysługującej kierowcom ustala się w/g poniższej tabeli, w zależności od nośności pojazdu oraz przejechanych ton kilometrów (ilość ton kilometrów ustala się mnożąc ciężar przewiezionego towaru przez ilość przejechanych z tym towarem kilometrów).

Nośność wozu ciężarowego	wysokość premii za 1000 tono/km
0.75	zł 4.650
1.—	„ 3.500
1.50	„ 2.400
2.0	„ 1.750
2.5	„ 1.400
3.0	„ 1.200
3.5	„ 1.000
4.0	„ 875
4.5	„ 775
5.0	„ 700
powyżej 5.0	„ 600
dla ciągników stosować należy	„ 1.500

Dla wozów eksploatowanych w miastach ustala się ryczałt dzienny przejechanych tono/kilometrów w wysokości 100 km pomnożonych przez 50% nośności wozu.

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

C. Warsztatowców i pozostałych pracowników samochodowych:

Warsztatowcom i pozostałym pracownikom samochodowym za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie godzinowe (zasadnicze wraz z dodatkiem wyrównawczym i lokalnym) oraz za pracę w 2-ch pierwszych godzinach nadliczbowych — dodatek w wysokości 50%, a za pracę w trzeciej i następnych godzinach dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem wyrównawczym (bez dodatku lokalnego).

ROZDZIAŁ VII

Diety.

1. Diety wypłca się w/g przepisów ogólnie obowiązujących przy wyjazdach służbowych poza obręb stałego miejsca pracy, jeżeli wyjazd służbowy trwa powyżej 12 godzin od opuszczenia stałego miejsca postoju wozu. W następnych dniach podróży przysługuje za każdą rozpoczętą dobę do 8 godzin 50% stawki diet, a za każdą rozpoczętą dobę ponad 8 godzin pełna dieta.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w czasie podróży służbowych przysługuje tylko w tym przypadku, jeżeli czas efektywnej pracy (pilnowanie, naprawa uszkodzeń, prowadzenie lub konserwacja pojazdu) przekroczył normy czasu określone w rozdziale IV, p-ky 1, 2 i 3.

ROZDZIAŁ VIII

Premia dla kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w parkach samochodowych powyżej 8 samochodów.

A. Premia za oszczędność materiałów pędnych.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przyznaje się premię miesięczną za oszczędność materiałów pędnych.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się każdy zaoszczędzony litr paliwa i oleju silnikowego w stosunku do normy zużycia wyznaczonej dla danego rodzaju (marki, typu) pojazdu, względnie w stosunku do normy zużycia wyznaczonej w zależności od pojemności skokowej silnika. Przy ustalaniu normy zużycia należy uwzględnić poprawki przewidziane przez Ministerstwo Komunikacji. Celem ustalenia ilości zaoszczędzonych materiałów pędnych należy pomnożyć ilość przewidzianych w/g norm na kilometr materiałów pędnych przez ilość przejechanych kilometrów i od otrzymanej sumy odjąć ilość faktycznie zużytych materiałów. Otrzymany wynik będzie stanowił uzyskaną oszczędność. Ilość przejechanych kilometrów winna być obliczona na podstawie licznika kilometrowego, a w wyjątkowych przypadkach, na podstawie prowadzonych bieżąco zapisów na karcie kontrolnej, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Oszczędność uzyskana przez pominięcie przepisowych norm zużycia oleju nie będzie premiowana. Olej silnikowy w karterze nie wchodzi w zakres premiowania.
4. Ustalanie norm zużycia paliwa winna nastąpić na podstawie okólników: 1) „Tymczasowe normy zużycia materiałów pędnych dla pojazdów mechanicznych”, wydanego przez Departament Samochodowy Ministerstwa Komunikacji z dnia 27. I. 1948 r. Nr X-4b-1/48 oraz

2) „Normy zużycia paliwa niektórych poniemieckich samochodów osobowych i ciężarowych“, wydane go przez Wydział Transportu i Spedycji Departamentu Planowania Ministerstwa Przemysłu i Handlu z dnia 5. III. 1948 r. Nr PL/0/9/4.

5. W przypadku rozbieżności między w/w normami a faktycznym zużyciem materiałów pędnych, normę właściwą ustali Komisja. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel kierownictwa, przedstawiciel Rady Zakładowej lub Koła Zakładowego oraz wybrany wspólnie przez Dyrekcję zakładu pracy i Radę Zakładową (Koło Zakładowe) przewodniczący Komisji, który powinien posiadać dokładną znajomość zagadnienia. Komisja może podnieść lub obniżyć normy omówione w p-ktach 2 i 4 — do 10% dla wozów osobowych a dla wozów ciężarowych do 15% in plus lub in minus.

Orzeczenie Komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole stanowią podstawę premiowania.

6. Wysokość premii wynosi 60% ceny rynkowej, ustalonej przez Centralę Przemysłu Naftowego, od zaoszczędzonej ilości materiałów pędnych.
7. Jeżeli do wypracowania premii, przewidzianej w tym artykule przyczyniło się więcej kierowców, premię uzyskaną dzieli się wśród nich proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu.
8. Pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.
9. Za zużycie materiałów pędnych przekraczające ustalone normy ponad 5% należy potrącić kierowcy 100% ceny rynkowej zużytych ponad normę materiałów. Potrącenia należy dokonać z kwot przypadających z tytułu premii omówionych w p-ktach B, C, D i E.
10. Przepisu punktu 9 nie stosuje się w wypadkach usprawiedliwionego zużycia materiałów pędnych ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów).

B. Premia za oszczędność ogumienia.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przyznaje się premię za oszczędność ogumienia.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się przebieg opon ponad ustalone normy. Ilość kilometrów przebiegu opony ustala się na podstawie zapisów w karcie ogumienia oraz licznika kilometrowego wozu, a w wyjątkowych przypadkach — zapisów na karcie ogumienia i na karcie kontrolnej wozu, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegu nowych opon ustala się następująco:

	Opony krajowe		Opony zagraniczne	
	osobowe	ciężarowe i autobusowe	osobowe	ciężarowe i autobusowe
norma przebiegu				
w tys. km	15	20	35	40

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

Orzeczenia Komisji, zawarte w prawidłowo sporządzonym protokóle, stanowią podstawę premiowania.

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

5. Wysokość premii kierowców za oszczędność ogumienia wynosi 50% kwot rzeczywiście zaoszczędzonych.
6. Premię wypłaca się raz na miesiąc poczynając od miesiąca, w którym norma przebiegu została przekroczona.
7. Premię miesięczną oblicza się w/g następującego wzoru:

$$p = \frac{n \cdot c}{2 N}$$

p — kwota miesięcznej premii

n — przebieg opony w danym miesiącu obliczeniowym w kilometrach

c — rzeczywisty koszt opony

N — norma przebiegu opony w kilometrach.

8. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców kwotę premii dzieli się pomiędzy kierowców proporcjonalnie do przejechanej ilości kilometrów.
9. W zakładach pracy, w których opony z reguły nie są przywiązane do wozów, w premii uczestniczą wszyscy kierowcy i pomocnicy kierowców, przy czym wypłata premii może nastąpić dopiero po wycofaniu opony z obiegu. Wysokość miesięcznej premii ustala się przez obliczenie oszczędności opon wycofanych w ciągu miesiąca z obiegu w/g

podanego w p-ku 7 wzoru, w którym znak n w tym przypadku odpowiada różnicy między rzeczywistym przebiegiem opony w kilometrach od założenia na koło do jej zniszczenia a ustaloną normą przebiegu. Uzyskaną kwotę dzieli się między kierowców w stosunku do ilości przejechanych w poprzednim miesiącu kilometrów.

10. Opona winna być wycofana z obiegu po zdarciu protektora i zagrożeniu płócien oponowych.

O wycofaniu opony z obiegu orzeka kontroler techniczny zakładu pracy, a w razie sporu — Komisja w składzie ustalonym w dziale A pkt. 5.

11. Normy przebiegu opon ustalone w punkcie 3 zmniejsza się o 50% dla opon protektorowanych.

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

C. Premia za konserwację pojazdu.

1. Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom kierowców wypłacana będzie premia za konserwację pojazdów.

2. Za podstawę premiowania przyjmuje się przebieg pojazdu w okresach międzynaaprawczych ponad ustalone normy.

Ilość kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie licznika kilometrowego, a w wyjątkowych przypadkach na podstawie zapisów na karcie kontrolnej, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegów ustala się następująco:

Typ i rodzaj wozu	Normy przebiegu w tys. kilometrów	
	od pocz. eksploatacji do 1 remontu główn.	Między głównymi remontami

Ciężarowo wysokoprężne

Fiat 666 N7 SPA	80	50
Fiat 626 NL	100	60
Leyland	110	70
Chausson	90	50
inne Diesle	100	50
Benzynowe	60	30
Gaz-generatory	50	25

Osobowe

Chevrolet	60	35
Citroen	45	30
Fiat, Skoda	33	25
niemieckie i inne	40	25
inne ameryk. i angielskie	60	35

4. W przypadku rozbieżności między wyżej podanymi normami a faktyczną możliwością przebiegu, Komisja w składzie przewidzianym w dziale A pkt. 5 niniejszego rozdziału może powiększyć lub obniżyć określone normy do 15% dla wozów ciężarowych a dla wozów osobowych do 10% in plus lub in minus — w zależności od warunków terenowych, jakości remontów oraz ładunków typowych.
5. Po osiągnięciu ustalonej normy przebiegu kierowca otrzymuje jednorazową premię w wysokości 15.000 zł.
6. Jeżeli do dnia 1 stycznia 1949 r. przebieg pojazdów był wyższy od 2/5 części normy przebiegu — wzamian przewidzianej w p-kcie 5 premii 15.000 zł kierowca po osiągnięciu normy przebiegu określonej w p-kcie 3 otrzymuje jednorazową premię w/g poniższej tabeli:

Przebyta do dnia wprowadzenia niniejszego regulaminu część normy przebiegu w procentach	Wysokość jednorazowej premii przysługującej po osiągnięciu normy przebiegu w złotych
do 40%	15.000
powyżej 40% do 60%	12.000
„ 60% do 75%	10.000
„ 75% do 85%	8.000
„ 85% do 95%	6.000
„ 95% do 100%	4.000
100%	2.000

7. Po osiągnięciu normy przebiegu Komisja powołana w składzie ustalonym w dziale A pkt. 5 winna stwierdzać, czy pojazd może być nadal eksploatowany bez przeprowadzenia remontu. O wycofaniu pojazdu do remontu w czasie przebiegu ponad określone normy orzeka kontroler techniczny, a w razie sporu wyżej wymieniona Komisja.
8. Za przebieg wozu ponad określone normy kierowcom przysługuje premia za każdy procent przekroczenia normy. Wysokość premii wzrasta w miarę wzrostu przekroczenia normy w/g następującej tabeli:

Procent przekroczenia normy	Premia za 1% przekroczenia normy w zł	
	dla kierowców wozów ciężarowych	dla kierowców wozów osobowych
od 1 — 10%	500	300
powyżej 10 — 20%	600	400
„ 20 — 30%	900	650
„ 30 — 40%	1.400	900
„ 40 — 50%	1.800	1.200

Określone powyżej stawki premii stosują się do odpowiadającego im w tabeli procentu przekroczenia normy. Stawka przewidziana dla

wyższego procentu przekroczenia normy nie może więc być stosowana do tej części przebiegu, która odpowiada niższemu procentowi przekroczenia normy.

9. Po osiągnięciu 50% normy wóz należy wycofać z obiegu — do remontu głównego.
10. Premia za konserwację pojazdów nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy międzyremontowej poddany został więcej niż 2 naprawom średnim. Wymiany podzespołu pojazdów o silnikach wysokoprężnych nie uważa się za naprawę średnią.
11. Procentową premię, o której mowa w pkt. 7 wypłaca się kierowcy w ciągu każdego miesiąca, poczynając od dnia przekroczenia normy. Ilość przejechanych w danym miesiącu kilometrów ponad normę ustala się na podstawie licznika kilometrowego, a w wyjątkowych przypadkach na podstawie prowadzonych bieżąco zapisów na karcie kontrolnej, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
12. Jeżeli do uzyskania premii za konserwację pojazdu, omówionych w pkt. 5, 6, 8 i 11 przyczyniło się kilku kierowców, kwoty premio- we dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
13. Pomocnik kierowcy otrzymuje premie w wysokości 20% uzyskanej przez kierowcę.
14. Przykład obliczania premii za konserwację pojazdów:

Nowy „Opel“ osobowy w dniu 1 stycznia 1949 r. miał w/g wskazań licznika 29.650 km przebiegu. Wobec tego, że norma przebiegu (pkt. 3)

wynosi 40.000 km „Opel“ wykonał 74% normy $\left(\frac{29.650 \times 100}{40.000} \right)$

W chwili osiągnięcia normy (40.000 km) kierowca otrzyma więc 10.000 zł tytułem jednorazowej premii (pkt. 6).

Jeżeli w miesiącu następującym po przekroczeniu normy w dniu obliczenia premii licznik będzie wskazywał 42.500 km to premiowaniu będzie podlegało 2.500 km (przebieg faktyczny 42.500 km minus przebieg określony normą 40.000 km) = 2.500 km stanowi 6,25% przekroczenia normy.

$\left(\frac{2.500 \times 100}{40.000} = 6,25\% \right)$. Za każdy procent przekroczenia normy do

10% przysługuje premia 300 zł (pkt. 8). Premia kierowcy w danym miesiącu będzie wynosiła $300 \times 6,25 = 1.875$ zł.

Jeżeli w dniu obliczania premii za następny miesiąc licznik będzie wskazywał 46.200 km premiowaniu będzie podlegał przebieg 3.700 km. Obliczony jak powyżej procent przekroczenia normy wyniesie 9,25%, z których 3,75% podlega premiowaniu w wysokości 300 zł za jeden

procent (10⁰/₀ — 6.25⁰/₀ uzyskanego w poprzednim miesiącu), a za pozostałe 5,5⁰/₀ (9,25⁰/₀ — 3,75 = 5,5⁰/₀) należy się kierowcy 400 zł za każdy procent.

Premia kierowcy w tym miesiącu wyniesie $3,75 \times 300 + 5,5 \times 400 = 1.125 + 2.200 = 3.325$ zł.

D. Premia za ciągłość eksploatacji.

1. Premia za ciągłość eksploatacji przysługuje kierowcom i ich pomocnikom zależnie od ilości dni nieprzerwanej gotowości wozu do jazdy, przy uwzględnieniu stopnia jego zużycia.
2. Wysokość premii wzrasta w miarę zwiększenia się ilości dni nieprzerwanej gotowości do jazdy w/g następującej tabeli:

Stopień zużycia pojazdu	Wysokość premii za każdy dzień w zależności od ilości dni nieprzerwanej gotowości wozu do jazdy		
	od 16 do 20 dni	od 21 do 25 dni	powyżej 25 dni
do 40 ⁰ / ₀	—	40 zł za dzień	60 zł za dzień
powyżej 40 ⁰ / ₀	40 zł za dzień	60 zł za dzień	80 zł za dzień

Z dniem, w którym pracownik nabywa prawo do premii (t.j. po 20 dniach dla pojazdów do 40⁰/₀ zużycia i po 15 dniach dla pojazdów powyżej 40⁰/₀ zużycia (określona w tabeli stawka premiowa przysługuje mu za każdy dzień od dnia rozpoczęcia okresu ciągłości eksploatacji.

Stopień zużycia pojazdu określa Komisja w składzie ustalonym w dziale A pkt. 5.

3. W przypadku braku gotowości wozu z przyczyn niezależnych od kierowcy np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp. — dni te należy wliczyć do dni ciągłości eksploatacyjnej.
Ponadto ciągłości eksploatacyjnej nie przerywają dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd i smarowanie wozu.
4. Jeżeli ten sam pojazd prowadzi na zmianę kilku kierowców, dla każdego kierowcy liczy się wszystkie dni gotowości pojazdu. Przeniesienie na inny pojazd nie przerywa ciągłości eksploatacyjnej.
5. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu jest gotów do eksploatacji jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.
6. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

E. Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji.

1. Premia za gotowość do eksploatacji przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców), prowadzącym wozy osobowe, ciężarowe i półciężarowe.

we, używane do przewozu osób, przy przebiegach nieprzekraczających 2.000 km w ciągu miesiąca.

2. Wysokość premii kierowców ustala się na 1.500 zł miesięcznie.
3. Warunkiem wypłaty premii jest bezawaryjność przejazdów oraz gotowość do eksploatacji — dla pojazdów do 40% zużycia w ciągu 28 dni w miesiącu i w ciągu 25 dni — dla pojazdów powyżej 40% zużycia.
4. Niezawinionych przez kierowców wypadków nie uważa się za awarię.
5. Do liczby dni gotowości wlicza się również niedzielę i święta, jeżeli pojazd w dni te nadawał się do eksploatacji oraz 1 dzień w miesiącu przeznaczony na przegląd wozu i smarowanie.
6. W przypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu, np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp. dni te należy zaliczyć do okresu gotowości pojazdu.
7. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji, jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.
Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do jazdy lub w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.
8. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii kierowcy t.j. 300 zł miesięcznie).

ROZDZIAŁ IX

Premie dla kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w zakładzie pracy, w którym stan parku samochodowego nie przekracza 8 pojazdów.

1. Premie omówione w rozdziale 8 nie przysługują kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w zakładzie pracy, w którym stan parku samochodowego nie przekracza 8 pojazdów, wzamian kierowcy ci oraz ich pomocnicy będą otrzymywać premie za gotowość pojazdu do eksploatacji.
2. Wysokość premii kierowców zależy od ilości dni w ciągu miesiąca gotowości pojazdu do eksploatacji (z uwzględnieniem stopnia zużycia pojazdu), oraz od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku wyrównawczego i lokalnego), przysługującego w tym okresie za faktycznie przepracowane godziny, określone w rozdziale IV pkt. 1, 2 i 3, jako normalny czas pracy.
3. a) Kierowcom pojazdów do 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 20 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji — wysokość premii ustala się na 30% uposażenia zasadniczego.

- b) kierowcom pojazdów powyżej 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 15 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji — w wysokości 20% uposażenia zasadniczego. Po osiągnięciu 20 dni gotowości premię podwyższa się o 20% — to jest do 40% uposażenia zasadniczego.
 - c) za każdy dzień gotowości pojazdu do eksploatacji ponad 25 dni w miesiącu kierowcom, bez względu na stopień zużycia pojazdu, przysługuje ponad normy określone w punktach a i b po 5% uposażenia zasadniczego.
 - d) Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji nie przysługuje w przypadku nieosiągnięcia przez kierowcę określonej w pkt. a i b ilości dni gotowości pojazdu do eksploatacji.
4. Do liczby dni gotowości wlicza się również niedzielę i święta jeżeli w dni te pojazd nadawał się do eksploatacji oraz dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd wozu i smarowanie.
 5. W przypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp. dni te należy wliczyć do okresu gotowości pojazdu.
 6. Jeżeli ten sam pojazd prowadzi na zmianę kilku kierowców, dla każdego kierowcy liczy się wszystkie dni gotowości pojazdu w ciągu miesiąca.
 7. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.
Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do eksploatacji w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.
 8. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

ROZDZIAŁ X

Premie dla kierowców dyżurnych i dyżurujących oraz dla pomocników tych kierowców.

1. Kierowcy dyżurni oraz kierowcy dyżurujący otrzymują premię miesięczną w wysokości 50% należnego im w danym miesiącu wynagrodzenia zasadniczego, bez dodatku wyrównawczego i lokalnego), za faktycznie przepracowane godziny określone w rozdz. IV p-kt 1, 2 i 3, jako normalny czas pracy. Kierowcom tym nie przysługują premie omówione w rozdz. 8 i 9.
2. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii kierowcy.

ROZDZIAŁ XI

Placa kierowców w okresie głównych i średnich napraw pojazdów.

1. W okresie naprawy średniej i głównej kierowcy i pomocnicy kierowców otrzymują tylko wynagrodzenie zasadnicze, dodatek wyrównawczy i lokalny. O ile naprawa nie jest spowodowana winą kierowcy, lecz normalnym zużyciem wozu, kierowcy przysługuje również ryczałt za godziny nadliczbowe, względnie premia za przewiezione tony kilometry. Ryczałt za godziny nadliczbowe względnie premia za przewiezione tony kilometry ustala się w wysokości przeciętnej z ostatnich 3 miesięcy.
2. Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy uczestniczy w naprawie głównej lub średniej, otrzymuje premię warsztatu wykonującego naprawę, którą oblicza się od zarobku zasadniczego.
Jeżeli naprawa odbywa się w warsztatach stosujących niniejszy regulamin, kierowca otrzymuje premię taką, jaka przysługuje monterowi, pomocnik zaś taką jaka przysługuje uczniowi.

ROZDZIAŁ XII

Przeniesienie kierowcy na inny pojazd.

O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, przejmuje go na podstawie książki pojazdu, w której winno być uwidocznione na jakim kilometrze przebiegu wozu i ogumienia nastąpiło przejęcie.

ROZDZIAŁ XIII

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

1. Pracownikom warsztatowym przysługuje miesięczna premia za sprawne wykonywanie napraw drobnych i średnich.
2. Premia może być przyznana tylko tym pracownikom, którzy przyczynili się do sprawnego dokonania napraw, w żadnym przypadku jednak liczba pracowników, którym przyznana została premia nie może przekroczyć $\frac{1}{3}$ liczby pojazdów stale obsługiwanych przez warsztat pomocniczy stacje obsługi). Jeżeli w wyniku podzielenia stanu obsługiwanych pojazdów przez 3 uzyska się liczbę ułamkową, ułamek ten należy zaokrąglić do jedności. W przypadku gdy pojazdy obsługiwane przez warsztat (stację obsługi) są stale eksploatowane na 2 lub więcej zmian (praca w zakładach o ruchu ciągłym), stan pojazdów oblicza się przyjmując 1 pojazd na każdą zmianę.
3. a) Wysokość premii zależy od współczynnika przepustowości t.j. od stosunku sumy godzin w miesiącu eksploatowania przez zakład pracy wszystkich stale obsługiwanych pojazdów do sumy godzin tej eksploatacji powiększonej o godziny, w ciągu których pojazdy znajdowały się w naprawie drobnej lub średniej.

b) Do ilości godzin eksploataowania wlicza się wszystkie godziny od chwili wyjazdu poszczególnego samochodu z garażu do powrotu. W przypadku, gdy pojazd nie był w ciągu dnia powszedniego eksploatowany pomimo gotowości do jazdy, względnie gdy czas eksploataowania był niższy od 8 godzin — ustala się czas eksploataowania na 8 godzin na dobę.

Jeżeli pojazd był stale eksploatowany na 2 lub więcej zmian, w razie nieeksploatowania pomimo gotowości, przyjmuje się podaną normę 8 godzin za każdą zmianę. W niedzielę i święta wlicza się jedynie te godziny, w ciągu których pojazd był eksploatowany.

c) Do sumy godzin napraw drobnych i średnich wlicza się obok czasu trwania naprawy, czas oczekiwania na naprawę, przyjmując po 8 godzin za każdą dobę oczekiwania. Jeżeli pojazd jest stale eksploatowany na 2 lub więcej zmian, ustaloną normę 8 godzin czasu oczekiwania na naprawę oblicza się na każdą zmianę. Niedziel i świąt ustawowych nie wlicza się do czasu oczekiwania na naprawę. Do czasu napraw i oczekiwania na naprawy nie wlicza się czasu zużytego na naprawę główną oraz wyczekiwania na tę naprawę.

4. Miesięczna wysokość premii ustala się w/g poniższej tabeli w zależności od współczynnika przepustowości oraz od przysługującej pracownikowi grupy wynagrodzenia.

Współczynnik przepustowości	Wysokość miesięcznej premii w zł				
	Kierownicy warszt. pomocniczego (stacja obsł.) oraz ich zastępcy	Pracown. warsztat. pomocn. i st. obsł. zaszereg. do I gr.	Pracown. warsztat. pomocn. i st. obsł. zaszereg. do II gr.	Pracown. warsztat. pomocn. i st. obsł. zaszereg. do III gr.	Pracown. warsztat. pomocn. i st. obsł. zaszereg. do IV gr.
od 0,60 do 0,65	2.700	2.400	2.200	2.000	1.500
powyż. 0,65 do 0,70	3.000	3.000	2.700	2.400	1.900
„ 0,70 „ 0,75	4.200	3.900	3.500	3.100	2.500
„ 0,75 „ 0,80	5.400	5.000	4.500	4.000	3.200
„ 0,80 „ 0,85	7.000	6.300	5.700	5.000	4.100
„ 0,85 „ 0,90	8.500	7.700	7.000	6.200	5.100
„ 0,90 „ 0,95	10.200	9.300	8.400	7.500	6.200
„ 0,95 „ 1,00	12.000	11.000	10.000	9.000	7.500

Przykład obliczenia wysokości premii:

Pomocniczy warsztat naprawy obsługi 9 pojazdów, z których 7 w ciągu miesiąca o 25 dniach powszednich było eksploatowanych w ciągu 20 dni po 10 godzin dziennie, w ciągu 2 dni pojazdy te nie były eksploatowane pomimo gotowości do eksploatacji, 4 dni były w naprawie łącznie z oczekiwaniem na naprawę, ponadto w ciągu jednej niedzieli były eksploato-

wane po 3 godziny. Pozostałe dwa pojazdy były stale eksploatowane na 2 zmiany, przy czym w ciągu 18 dni były eksploatowane po 17 godzin dziennie, w ciągu 3 dni po 6 godzin dziennie (pomimo gotowości przez czas 2 zmian), 3 dni oczekiwały na naprawę średnią oraz były naprawiane 4 dni po 5 godz. każdy. W ciągu pozostałych w dniu naprawy 11 godzin (praca na 2 zmiany 16 godzin minus 5 godzin naprawy) pojazdy były eksploatowane.

Ilość godzin gotowości pojazdów do eksploatacji oblicza się następująco:

$7 \times 20 \times 10 =$	1400	godz.	— czas eksploat.	7	pojazd.	w ciągu	20	dni
$7 \times 2 \times 8 =$	112	„	„ gotowości	„	„	„	2	dni
$7 \times 1 \times 3 =$	21	„	„ eksploat.	„	„	„	niedzieli	
$2 \times 18 \times 17 =$	612	„	„ „ 2	„	„	„	18	dni
$2 \times 3 \times 6 =$	36	„	„ „ 2	„	„	„	— 3	dni
$2 \times 3 \times 10 =$	60	„	„ gotowości 2	„	„	„	eksploatowanych	
							na 2 zmiany w ciągu 3 dni (16 godzin	
							dziennie minus 6 godzin eksploatacji	
							= 10 godzin dziennie).	
$2 \times 1 \times 11 =$	22	„	„ eksploatacji w dniu naprawy					
Razem	2263	„	„ gotowości do eksploatacji 9 pojazdów					
							w ciągu miesiąca.	

Ilość godzin w naprawie oblicza się następująco:

$7 \times 4 \times 8 =$	224	„	„ oczekiwania na naprawę i czas naprawy 7 pojazdów
$2 \times 3 \times 16 =$	96	„	„ oczekiwania na naprawę 2 pojazdów eksploatowanych na 2 zmiany
$2 \times 1 \times 5 =$	10	„	„ naprawy 2 pojazdów
Razem	330	„	„ naprawy wszystkich pojazdów.

Współczynnik przepustowości oblicza się dzieląc czas gotowości do eksploatacji (2263 godziny) przez czas gotowości powiększony o czas naprawy (2263 + 330 = 2593 godziny).

$2263 : 2593 = 0,87 =$ współczynnik przepustowości.

Zgodnie z tabelą podaną w punkcie 4 miesięczna premia będzie wynosiła:

- dla kierownika warsztatu (stacji obsługi) i jego zastępcy zł 8.500.
- dla pracown. zaszeregowanych do I grupy 7.700 zł
- „ „ „ „ II „ 7.000 zł
- „ „ „ „ III „ 6.200 zł
- „ „ „ „ IV „ 5.110 zł

Premia przysługuje tylko tym pracownikom, którzy przyczynili się do sprawnego dokonania napraw, przy czym liczba otrzymujących premię nie

może przekroczyć 4 pracowników (7 pojazdów eksploatowanych na 1 zmianę plus 2 pojazdy eksploatowane na 2 zmiany podzielone przez 3 — $= 7 + 2 \times 2 = 11 = 3,6$ otrzymamy wynik zgodnie z p-ktem 2 powyższa się do 4). 3

ROZDZIAŁ XIV

Postanowienia specjalne.

1. W przypadku, gdy w poszczególnym zakładzie pracy w stosunku do wszystkich pozostałych pracowników stosowany jest wyłącznie system miesięcznego wynagrodzenia — należy wypłacać zamiast godzinowego — miesięczne wynagrodzenie również pracownikom, o których mowa w rozdziale III niniejszego regulaminu.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia oblicza się, mnożąc indywidualne wynagrodzenie godzinowe z dodatkiem wyrównawczym i ewent. dodatkiem lokalnym przez 200.

ROZDZIAŁ XV

Wynagrodzenie personelu dysponującego taborem:

A. System wynagradzania.

Place personelu dysponującego taborem opierają się na systemie wynagradzania miesięcznego oraz na systemie premialnym.

B. Grupy wynagrodzenia.

Dla personelu dysponującego taborem ustala się 4 grupy wynagrodzenia w następującej wysokości:

grupa	Wynagrodz. zasadnicze miesięcznie zł	Dodatek lokalny	
		stołeczny miesięcz- nie zł	morski miesięcznie zł
a	19.000	1.300	1.100
b	17.000	1.200	1.000
c	15.000	1.000	900
d	13.000	900	800

C. Tabela zaszeregowania.

St a n o w i s k o	Grupa wy- nagrodzenia
Dyspozytor	b — a
Kierownik warsztatu pomocniczego (stacji obsługi)	b — a
Zastępca Kierownika warsztatu pomocniczego (stacji obsługi)	c — b
Kontroler techniczny	c — b
Kierownik garażu ponad 10 pojazdów	c — b
Kierownik garażu do 10 pojazdów	d — b

D. Dodatki funkcyjne:

Dodatek funkcyjny przysługuje:

1. Pracownikom zaszeregowanym do 1 grupy — w wysokości 3.000 zł miesięcznie.
2. Pozostałym pracownikom z wyjątkiem kierownika garażu do 10 pojazdów — w wysokości 2.000 zł miesięcznie.

Kierownikowi garażu do 10 pojazdów dodatek funkcyjny nie przysługuje.

Pracownikom otrzymującym dodatek funkcyjny nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

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

1. Dyspozytorom i kierownikom garażu powyżej 10 pojazdów przysługuje miesięczna premia za wykorzystanie nośności pojazdów ciężarowych eksploatowanych przy przewozie towarów, oraz miesięczna premia za gotowość do eksploatacji pojazdów osobowych i pojazdów ciężarowych, służących do przewozu osób.

2. a) Miesięczna wysokość premii za wykorzystane nośności pojazdów ciężarowych eksploatowanych przy przewozie towarów zależy od współczynnika wykorzystania nośności taboru tj. od stosunku faktycznie przejechanych w ciągu miesiąca tonokilometrów przez wszystkie pojazdy ciężarowe do teoretycznie osiągalnych w tym okresie czasu tonokilometrów.

- b) Ilość tonokilometrów faktycznie przejechanych ustala się mnożąc ciężar przewiezionego na samochodzie oraz na wszystkich przyczepach towaru przez ilość przejechanych z tym towarem kilometrów.

Ilość teoretycznie osiągalnych tonokilometrów ustala się mnożąc całkowity przebieg samochodów przez ich nośność.

Ustalając teoretycznie osiągalne tonokilometry dla samochodów z przyczepami należy brać pod uwagę jedynie nośność samochodów z pominięciem nośności przyczep, przy ciągnikach za podstawę obliczenia teoretycznie osiągalnych tonokilometrów przyjmuje się nośność pierwszej przyczepy.

- c) Wysokość miesięcznej premii a wykorzystanie nośności pojazdów ciężarowych ustala się wg poniższej tabeli w zależności od współczynnika wykorzystania nośności oraz od posiadanej przez pracownika grupy wynagrodzenia:

Współczynnik wykorzystania nośności taboru

Wysokość miesięcznej premii w złotych

	grupa wynagrodz. a	grupa wynagrodz. b	grupa wynagrodz. c	grupa wynagrodz. d
od 0,40 do 0,50	3.800	3.400	3.000	2.600
powyż. 0,50 do 0,60	5.300	4.700	4.200	3.600
" 0,60 „ 0,70	6.800	6.100	5.400	4.600
" 0,70 „ 0,75	7.900	7.100	6.300	5.400
" 0,75 „ 0,80	9.100	8.100	7.200	6.200
" 0,80 „ 0,85	10.300	9.300	8.200	7.100
" 0,85 „ 0,90	11.600	10.500	9.300	8.000
" 0,90	13.000	11.900	10.500	9.100

3. a) Miesięczna wysokość premii za gotowość do eksploatacji pojazdów osobowych i pojazdów ciężarowych służących do przewozu osób zależy od współczynnika gotowości wszystkich pojazdów do eksploatacji tj. od stosunku sumy dni faktycznej gotowości eksploatacyjnej wszystkich służących do przewozu osób pojazdów do liczby dni powszednich w miesiącu pomnożonej przez ilość pojazdów służących do przewozu osób.
- b) Niedziele i święta ustawowe wlicza się do liczby dni faktycznej gotowości pojazdu jedynie w przypadku eksploataowania pojazdu w tym dniu.
- c) W przypadku stałego eksploataowania pojazdów w niedzielę i święta (zakłady pracy o ruchu ciągłym) współczynnik gotowości do eksploatacji oblicza się dzieląc sumę dni faktycznej gotowości pojazdów łącznie z niedzielami i świętami przez liczbę wszystkich dni w miesiącu pomnożoną przez ilość pojazdów.
- d) Wysokość miesięcznej premii za gotowość do eksploatacji ustala się według poniższej tabeli, w zależności od współczynnika gotowości eksploatacyjnej oraz od posiadanej przez pracownika grupy wynagrodzenia:

Współczynnik gotowości do eksploatacji

Wysokość miesięcznej premii w złotych

	grupa wynagrodzenia a	grupa wynagrodz. b	grupa wynagrodz. c	grupa wynagrodz. d
od 0,85 do 0,70	3.800	3.400	3.000	2.600
powyż. 0,70 do 0,75	4.500	4.000	3.600	3.100
" 0,75 „ 0,80	5.500	4.900	4.300	3.700
" 0,80 „ 0,85	6.600	5.900	5.200	4.500
" 0,85 „ 0,90	7.900	7.100	6.300	5.400
" 0,90 „ 0,95	9.500	8.500	7.500	6.500
" 0,95	11.400	10.200	9.000	7.800

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

Dla taboru ciężarowego służącego do przewozu towarów oblicza się współczynnik wykorzystania nośności w/g p-ktu 2, a dla taboru służącego do przewozu osób oblicza się współczynnik gotowości do eksploatacji w/g p-ktu 3.

Kwotę odpowiadającą w tabeli ustalonomu współczynnikowi wykorzystania nośności mnoży się przez ilość pojazdów ciężarowych służących do przewozu towarów, a kwotę odpowiadającą współczynnikowi gotowości do eksploatacji mnoży się przez ilość pojazdów ciężarowych służących do przewozu osób oraz pojazdów osobowych. Uzyskane iloczyny należy dodać a następnie podzielić przez liczbę wszystkich pojazdów (ciężarowych służących do przewozu towarów, osobowych, oraz ciężarowych służących do przewozu osób). Wynik dzielenia będzie stanowić przysługującą pracownikowi premię.

Przykłady:

Przykład I. Obliczenie premii przysługującej dyspozytorowi przy taborze służącym do przewozu towarów a składającym się z:

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

- a) dwa samochody ciężarowe przejechały 4.000 km., przy czym na przestrzeni 2.000 km były załadowane całkowicie, na przestrzeni 1.500 km przewiozły po 2 tony towaru, oraz 500 km przejechały puste;
- b) ciągnik przejechał z 2 przyczepami 2.000 km przy czym na przestrzeni 1.000 km obie przyczepy były całkowicie wykorzystane (przewieziono 10 ton towaru), na przestrzeni 800 km jedna przyczepa była całkowicie załadowana a w drugiej przewieziono 3.000 tony towaru razem 8 ton, zaś pozostałe 200 km ciągnik przejechał z pustymi przyczepami.

Obliczenie:

Ilość faktycznie przejechanych ton kilometrów:

$2.000 \times 4 \times 2 = 16.000$	tono/km	(ilość tona km przejechanych przez 2 samochody na przestrzeni 2.000 km).
$1.500 \times 2 \times 2 = 6.000$	„	(ilość tonó km przejechanych przez 2 samochody na przestrzeni 1.500 km).
$1.000 \times 10 \times 1 = 10.000$	„	(ilość tona km przejechanych przez ciągnik na przestrzeni 1.000 km).
$800 \times 8 \times 1 = 6.400$	„	(ilość tona km przejechanych przez ciągnik na przestrzeni 800 km).
Razem	38.400	„ (ilość tona km przejechnaych przez cały tabor).

Ilość teoretycznie możliwych tona kilometrów wynosi:

$4.000 \times 4 \times 2 = 32.000$	tono/km	(ilość tona km. osiągalnych przez 2 samochody ciężarowe przy przebiegu 4.000 km).
$2.000 \times 5 \times 1 = 10.000$	„	(ilość tona km osiągalnych przez ciągnik przy przebiegu 2.000 km przy uwzględnieniu, zgodnie z p-ktem 2b, nośności jednej przyczepy).
Razem	42.000	„ (ilość teoretycznie możliwych tona km całego taboru).

Współczynnik wykorzystania nośności taboru oblicza się dzieląc faktycznie przejechane tona km (38.400) przez teoretycznie możliwe do osiągnięcia (42.000) — $38.400 : 42.000 = 0,91$.

Zgodnie z tabelą podaną w p-kcie 2c miesięczna premia dyspozytora pobierającego wynagrodzenie w/g grupy b będzie wynosiła 11.900 zł.

Przykład II: Obliczenie premii przysługującej dyspozytorowi przy ta-

borzo służącym do przewozu osób, a składającym się z:
jednego samochodu ciężarowego służącego do przewozu osób oraz 3 samochodów osobowych.

Czas gotowości do eksploatacji tych pojazdów w ciągu miesiąca o 26 dniach powszednich przedstawiał się następująco:

- samochód ciężarowy służący do przewozu osób był gotów do eksploatacji w ciągu 23 dni;
- 3 samochody osobowe były gotowe do eksploatacji w ciągu 22 dni.

Obliczenie:

Ilość dni faktycznej gotowości wszystkich pojazdów:

$23 \times 1 = 23$	dni (ilość dni faktycznej gotowości samochodu ciężarowego)
$22 \times 3 = 66$	dni (ilość dni faktycznej gotowości 3 samochodów osob.)

Razem 89 dni (ilość dni faktycznej gotowości wszystkich pojazdów).

Ilość dni gotowości do eksploatacji teoretycznie możliwa do osiągnięcia wynosi 104 dni (26 dni powszednich w ciągu miesiąca pomnożone przez 4 pojazdy = 104).

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

Zgodnie z tabelą podaną w punkcie 3d miesięczna premia dyspozytora pobierającego wynagrodzenie według grupy b będzie wynosiła 7.100 zł

Przykład III: W zakładzie pracy o taborze składającym się z pojazdów służących do przewozu towarów oraz pojazdów służących do przewozu osób wymienionych w przykładach I i II, o przebiegu miesięcznym podanym w tych przykładach, wysokość premii przysługujących dyspozytorowi pobierającemu wynagrodzenie według grupy b oblicza się następująco:

Po obliczeniu dla taboru służącego do przewozu towaru współczynnika wykorzystania nośności taboru, w sposób podany w przykładzie I, kwotę zł 11.900 odpowiadającą współczynnikowi 0,91 należy pomnożyć przez liczbę pojazdów służących do przewozu towarów

$$11.900 \times 3 = 35.700$$

Dla taboru służącego do przewozu osób należy obliczyć współczynnik gotowości pojazdów do eksploatacji w sposób podany w przykładzie II, a kwotę odpowiadającą temu współczynnikowi (zł 7.100) należy pomnożyć przez liczbę pojazdów służących do przewozu osób

$$7.100 \times 4 = 28.400$$

Otrzymane wyniki należy dodać ($35.700 + 28.400 = 64.100$) i uzyskaną sumę podzielić przez liczbę wszystkich pojazdów (3 pojazdy służące do przewozu towarów plus 4 pojazdy służące do przewozu osób = 7).

$$64.100 : 7 = 9.157 \text{ zł}$$

Otrzymany iloraz — 9.157 — będzie stanowił miesięczną premię dyspozytora pobierającego wynagrodzenie według grupy b przy taborze składającym się z 2 samochodów ciężarowych służących do przewozu towarów, jednego ciągnika z 2 przyczepami, 1 samochodu ciężarowego służącego do przewozu osób, oraz 3 samochodów osobowych, przy przebiegach podanych w przykładach I i II.

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

Kierownik garażu do 10 pojazdów oraz kontroler techniczny otrzymują premie miesięczną w wysokości 40% przysługującego im wynagrodzenia zasadniczego.

ROZDZIAŁ XVI

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

1. Pracownik może być w całości, lub w części pozbawiony premii wynikającej z niniejszego regulaminu, o ile dopuścił się zaniedbań w pracy, lub naraził zakład pracy na straty wskutek niedozwolonych manipulacji.
2. Stwierdzenie winy pracownika winno być dokonane w porozumieniu z Radą Zakładową ewentualnie z Kołem Zakładowym.
3. W razie wypadku lub awarii wypłata oraz ewent. cofnięcie premii wstrzymuje się do oficjalnego orzeczenia winy kierowcy (orzeczenie sądu lub rzeczoznawcy).

ROZDZIAŁ XVII

Postanowienia końcowe.

1. Regulamin niniejszy wchodzi w życie z dniem 1 kwietnia 1949 r.
2. Wszelkie zagadnienia nieomówione w regulaminie niniejszym regulowane są na podstawie odpowiednich przepisów układu zbiorowego pracy lub innych przepisów, obowiązujących w zakładach pracy.
3. Jakiegokolwiek wypłaty niezgodne z postanowieniami tego regulaminu lub nieoparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach właściwych władz będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

Zarząd Główny Związku
Zawodowego Pracowników
Samorządu Terytorialnego
i Instytucji Użyteczności
Publicznej R. P.

CENTRALNY ZARZĄD ENERGETYKI

SKOROWIDZ

	Str.
1. Układ Zbiorowy Pracy	1
2. Załącznik Nr 1 do Ukł. Zbior. Pracy — Zaszeregowanie pracowników fizycznych w elektrowniach i na sieci, w/g kwalifikacji i wykonywanych czynności w grupach od I do X siatki płac energetycznej	17
3. Załącznik Nr 2 do Ukł. Zbior. Pracy — Zaszeregowanie pracowników fizycznych zatrudnionych w energetyce w/g siatki płac zawodów wspólnych	29
4. Załącznik Nr 3 do Ukł. Zbior. Pracy — Stawki płac podstawowych dla pracowników fizycznych zaszeregowanych w/g 10 grup podanych w załączniku nr 1	32
5. Załącznik Nr 4 do Ukł. Zbior. Pracy — Stawki płac podstawowych dla pracowników fizycznych „zawodów wspólnych“, zaszeregowanych w/g 8 grup w załączniku Nr 2	33
6. Załącznik Nr 5 do Ukł. Zbior. Pracy — Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia	33
7. Załącznik Nr 6 do Ukł. Zbior. Pracy — Zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz służby ochrony przeciwpożarowej	34
8. Załącznik Nr 11 do Ukł. Zbior. Pracy — Tabela płac podstawowych oraz dodatki funkcyjne dla pracowników umysłowych zatrudnionych w energetyce	35
9. Załącznik Nr 12 do Ukł. Zbior. Pracy — Tabela płac pracowników działów finansowo-księgowych zatrudnionych w energetyce, wyszczególnionych w załączniku Nr 7 i 9	36
10. Załącznik Nr 13 do Ukł. Zbior. Pracy — Tabela płac i zaszeregowania pracowników służby Kadr Energetyki	37
11. Załącznik Nr 14 do Ukł. Zbior. Pracy — Tabela płac i zaszeregowania pracowników resortowej kontroli wewnętrznej, zatrudnionych w zakładach podległych C.Z.E.	38
12. Załącznik Nr 15 do Ukł. Zbior. Pracy — Tabela płac i zaszeregowania Komisarzy Oszczędnościowych, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych, podległych M. P. i H.	39
13. Załącznik Nr 16 do Ukł. Zbior. Pracy — Dodatek morski i stołeczny	40
14. Załącznik Nr 17 do Ukł. Zbior. Pracy — Opłaty za używanie rowerów własnych do celów służbowych	41

	Str.
15. Załącznik Nr 18 do Ukł. Zbior. Pracy — Sposób obliczania płacy akordowej	41
16. Regulamin premiowania pracowników fizycznych grupy produkcyjnej elektrowni wydzielonych i niewydzielonych, objętych przez C. Z. E.	42
17. Regulamin premiowania pracowników umysłowych grupy produkcyjnej elektrowni wydzielonych i niewydzielonych, objętych przez C. Z. E.	45
18. Regulamin premiowania pracowników fizycznych grupy produkcyjnej podokręgów sieciowych, objętych przez C. Z. E.	49
19. Regulamin premiowania pracowników umysłowych grupy produkcyjnej podokręgów sieciowych, objętych przez C. Z. E.	52
20. Regulamin premiowania pracowników umysłowych Zjednoczeń, podległych C. Z. E.	54
21. Regulamin premiowania pracowników umysłowych Centralnego Zarządu Energetyki	57
22. Regulamin płac kierowców i tp.	64
23. Instrukcja premiowania dla pracowników działów księgowych, zatrudnionych w energetyce	60
24. Protokół dodatkowy do Ukł. Zbior. w sprawie pogotowia technicznego i strażnego	61





16180