

MINISTERSTWO KULTURY I SZTUKI

oraz

ZARZĄD GŁÓWNY

ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI

UKŁAD ZBIOROWY

PRACOWNIKÓW ZJEDNOCZONYCH PRZEDSIĘBIORSTW ROZRYWKOWYCH

z dnia 3 marca 1969 r.

Warszawa, marzec 1969 r.

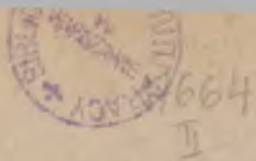


Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0016477

D. 268/70



UKŁAD ZBIOROWY PRACY

pomiędzy Ministerstwem Kultury i Sztuki, mającym siedzibę w Warszawie, przy ul. Krakowskie Przedmieście 15/17 a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki, mającym siedzibę w Warszawie przy ul. Lwowskiej 13 - zawarty został w dniu 3 marca 1969 r. Układ Zbiorowy Pracy treści następującej:

R o z d z i a ł I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art.1

1. Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy wszystkich pracowników, zatrudnionych w P.P. Zjednoczone Przedsiębiorstwa Rozrywkowe, oraz określa wzajemne prawa i obowiązki stron podpisujących układ.

Art.2

1. Wspólnym zadaniem uczestników Układu jest:
 - a/ troska o rozwój Zjednoczonych Przedsiębiorstw Rozrywkowych pod względem kulturalno-artystycznym oraz o skuteczność ich oddziaływania na społeczeństwo,
 - b/ troska o wykonanie państwowego planu usług kulturalno-artystycznych przy jednoczesnym dążeniu do osiągnięcia najwyższych jakości tych usług przy najniższych kosztach własnych,
 - c/ zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków dla ich pracy zawodowej i stałego podwyższania kwalifikacji.
2. Obie strony będą dążyć do jaknajlepszego wykonywania zadań w zakresie usług kulturalno-artystycznych oraz do

331.116.3

16477

10.V.70

stałej poprawy bytu pracowników Zjednoczonych Przedsiębiorstw Rozrywkowych.

Art.3

1. Użyte bez bliższego określenia pojęcie "pracownik" oznacza każdego pracownika objętego postanowieniami Układu - tak umysłowego jak i fizycznego.
2. Pod pojęciem "rada zakładowa" rozumie się plenum lub prezydium rady zakładowej, które zgodnie ze strukturą organizacyjną władz związkowych jest uprawnione do podejmowania decyzji, dokonywania czynności lub składania oświadczeń w imieniu rady zakładowej.
3. Pod pojęciem "związek" rozumie się właściwe instancje Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki.
4. Pod pojęciem "przedsiębiorstwo" rozumie się P.P. "Zjednoczone Przedsiębiorstwa Rozrywkowe".
5. Pod pojęciem "dyrekcja" rozumie się dyrektora P.P. Zjednoczone Przedsiębiorstwa Rozrywkowe lub inny organ powołany w myśl obowiązujących przepisów do zarządzania i składania oświadczeń w imieniu P.P. Zjednoczone Przedsiębiorstwa Rozrywkowe.
6. Pod pojęciem "jednostka terenowa" rozumie się jednostki wchodzące w skład przedsiębiorstwa /cyrki, lunaparki, warsztaty, ośrodki szkoleniowe, baza/.
7. Pod pojęciem "Układ" rozumie się niniejszy Układ, Zbiorowy Pracy.

Art.4.

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony i obowiązuje począwszy od dnia 1 marca 1969 r.

2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron przy zachowaniu 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.
Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia.
3. W przypadku wypowiedzenia Układu lub jego części, strony przystępują w okresie wypowiedzenia do opracowania nowego Układu, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczy. Zmiany części Układu powinny być dokonane w formie protokółów dodatkowych do niniejszego Układu.
4. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia oo do warunków Układu lub jego wypowiedzianej części strony odwołują się do Komitetu Pracy i Płac i Centralnej Rady Związków Zawodowych w celu rozstrzygnięcia sprawy w terminie umożliwiającym podpisanie nowego Układu lub protokołu dodatkowego przed upływem okresu wypowiedzenia.
5. Jeżeli nowy Układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia bądź też nie zostanie dokonana zmiana wypowiedzianej części Układu - Układ wypowiedziany lub jego część obowiązuje nadal aż do czasu podpisania nowego Układu lub protokołu dodatkowego.
6. Układ może być zmieniany w drodze protokółów dodatkowych bez uprzedniego wypowiedzenia odpowiedniej części Układu.

Art.5

Postanowienia niniejszego Układu powinny być wyjaśniane w przypadkach wątpliwych przez strony, które Układ zawarły.

Art.6

We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie odpowiednie, powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

R o z d z i a ł II

PRZYJMOWANIE I ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW

Art.7

1. Przyjmowanie pracowników należy do dyrekcji po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.
2. Zwalnianie pracowników należy do dyrekcji po uzgodnieniu z radą zakładową.
3. Nagradzanie i awansowanie pracowników należy do dyrekcji, która obowiązana jest przed podjęciem decyzji uzyskać opinię rady zakładowej.
4. Przepisy ust.1-3 nie dotyczą osób powoływanych na następujące stanowiska: dyrektora i jego zastępców, gł.księgowego.

Art.8

1. Podstawowym warunkiem przyjęcia do pracy jest posiadanie przez kandydata odpowiednich kwalifikacji zawodowych potrzebnych do wykonywania pracy na stanowisku, na którym kandydat ma być zatrudniony.
2. Pracownikami artystycznymi mogą być wyłącznie osoby wykazujące się uprawnieniami zawodowymi, określonymi przez Ministra Kultury i Sztuki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.
3. Kwalifikacje zawodowe wymagane od pracowników ekonomicznych, inżynieryjno-technicznych, administracyjnych i fizycznych określa taryfikator, stanowiący załącznik nr 6 do niniejszego Układu.

Art.9.

1. Umowa o pracę powinna określać stanowisko pracy lub rodzaj powierzonej pracy oraz wysokość przysługującego wynagrodzenia

/zaszeregowania/ zgodnie z postanowieniami Układu.

2. Umowę o pracę zawiera się:

- 1/ na okres próbny,
- 2/ na czas określony /względnie na czas wykonania określonej pracy/,
- 3/ na czas nieokreślony.

Art.10

1. Okres próbny dla pracowników fizycznych nie może przekraczać 7 dni, a dla pracowników umysłowych 3-ich miesięcy.

2. Umowa o pracę zawarta na okres próbny może być rozwiązana przez każdą ze stron:

- 1/ w odniesieniu do pracowników fizycznych każdego dnia, po uprzednim co najmniej jednodniowym wypowiedzeniu,
- 2/ w odniesieniu do pracowników umysłowych:
 - po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu, przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć ostatniego lub piętnastego dnia miesiąca kalendarzowego,
 - bez wypowiedzenia /ze skutkiem natychmiastowym/ lecz tylko z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach,
 - w drodze porozumienia stron.

3. Jeżeli umowa zawarta na okres próbny nie została rozwiązana do końca okresu próbnego, uważa się, że umowa została zawarta na czas nieokreślony, o ile nie została zawarta umowa o pracę innego rodzaju.

Art.11

1. Przepisy art.9 ust.2 pkt 1 i art.10 nie dotyczą następujących pracowników artystycznych:

- 1/ członków kierownictwa artystycznego,
 - 2/ wszystkich pracowników artystycznych z wyłączeniem adeptów, asystentów, muzyków instrumentalistów.
2. Z pracownikami, o których mowa w ust.1 umów o pracę na okres próbny nie zawiera się.

art. 12

1. Umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta z pracownikiem fizycznym może być rozwiązana:
 - 1/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,
 - 2/ po upływie 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub innyh przyjęty dzień wypłaty / z zastrzeżeniem przepisu ust.2/,
 - 3/ bez wypowiedzenia /ze skutkiem natychmiastowym/ lecz tylko z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach.
2. Umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony z pracownikiem fizycznym, który nabył już prawo co najmniej do pierwszej nagrody jubileuszowej /art.46/ może być przez dyrekcję rozwiązana w drodze wypowiedzenia, tylko po uprzednim 3-miesięcznym okresie wypowiedzenia z zachowaniem terminów określonych w art.13 pkt.2.

Art.13

Umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta z pracownikami umysłowymi / z zastrzeżeniem przepisów art.14/, może być rozwiązana:

- 1/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,
- 2/ po upływie wypowiedzenia dokonanego na 3 miesiące naprzód, przy czym okres wypowiedzenia musi kończyć się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, a wypowiedzenie powinno być dokonane nie później niż w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia,
- 3/ bez wypowiedzenia /ze skutkiem natychmiastowym/ lecz tylko z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach.

Art.14

1/ Umowa na czas nieokreślony zawarta z pracownikami artystycznymi / z wyjątkiem adeptów, asystentów oraz muzyków instrumentalistów/, o których mowa w art.11 ust.1, może być rozwiązana:

- 1/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,

- 2/ po upływie co najmniej 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, z tym że umowy te mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron tylko raz w roku na piśmie najpóźniej w dniu 30 września, a rozwiązane mogą być tylko z końcem roku kalendarzowego tj w dniu 31 grudnia,
 - 3/ bez wypowiedzenia /ze skutkiem natychmiastowym/ lecz tylko z przyczyn 1 w trybie określonych w obowiązujących przepisach, z tym że rozwiązanie umowy wymaga uprzedniego uzyskania przez dyrekcję zgody rady zakładowej.
2. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z pracownikiem, do którego ma zastosowanie przepis ust.1 pkt 2 w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracownika lub przez dyrekcję z innym terminem niż na koniec roku kalendarzowego, może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody rady zakładowej. Wypowiedzenie takie może być dokonane tylko z zachowaniem przepisu art.13 pkt.2.
3. Przez sezon cyrkowy rozumie się okres od 1 stycznia do 31 grudnia danego roku.

Art.15

1. Dyrekcja nie może wypowiedzieć umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w okresie:
- 1/ oddelegowania do prac społecznych,
 - 2/ urlopu,
 - 3/ niezdolności do pracy z powodu choroby, jeżeli niezdolność do pracy nie przekracza:
 - a/ 3 miesięcy,
 - b/ 6 miesięcy - w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w przedsiębiorstwie co najmniej 6 miesięcy, albo w przypadku choroby spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu lub choroby zawodowej.

- c/ 12 miesięcy w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym, a przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w przedsiębiorstwie co najmniej 12 miesięcy,
 - 4/ 3 miesięcy w przypadkach zarządzanego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej,
 - 5/ ciąży 1 urlopu macierzyńskiego, po przepracowaniu przez pracownicę co najmniej 3 miesięcy w przedsiębiorstwie, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w obowiązujących przepisach,
 - 6/ 2 lat przed nabyciem przez pracownika prawa do emerytury,
 - 7/ między powołaniem a odbyciem przez pracownika czynnej służby wojskowej w rozumieniu art.47 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej /Dz.U.Nr 44 poz.220/.
 - 8/ odbywania zasadniczej służby wojskowej przez współmałżonka,
 - 9/ usprawiedliwionej nieobecności w pracy przez czas nie przekraczający jednego miesiąca w razie niemożności wykonywania pracy z innych przyczyn, aniżeli wymienione w pktach 1-4 i 5 /w zakresie urlopu macierzyńskiego/ oraz w pkt 7 /w zakresie odbywania zasadniczej służby wojskowej lub ówiozeń wojskowych/.
2. W przypadkach określonych w ust.1 pkt.5,6,7 i 8 dyrekcja nie może rozwiązać umowy o pracę, nawet jeżeli wypowiedzenie nastąpiło przed powstaniem okoliczności, o których mowa w tych przepisach, lecz koniec okresu wypowiedzenia wypada w czasie, gdy okoliczności te już istnieją.
3. Przepisy ust.1 i 2 nie naruszają uprawnień dyrekcji do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia /ze skutkiem natychmiastowym/, lecz tylko z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach.

Art.16

1. Dyrekcja nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z:
 - 1/ członkiem Zarządu Głównego /Okręgowego/ Związku,
 - 2/ członkiem rady zakładowej, delegatem związkowym,
 - 3/ członkiem rady oddziałowej,
 - 4/ członkiem zakładowej komisji rozjemczej i stałym członkiem terenowej komisji rozjemczej,
 - 5/ zakładowym i oddziałowym społecznym inspektorem pracy,z zastrzeżeniem możliwości zmiany ich wynagrodzenia w przypadku powszechnej regulacji płac w danej branży.

2. Stosunek pracy z wymienionymi w ust.1 pracownikami może ulec rozwiązaniu w przypadkach dających prawo dyrekcji do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach, w każdym jednak razie za uprzednią pisemną zgodą:
 - 1/ nadrzędnej instancji związkowej w stosunku do pracowników, o których mowa w ust.1 pkt.1,2 i 4,
 - 2/ rady zakładowej - w stosunku do pracowników, o których mowa w ust.1 pkt.3 i 5.

Art.17

1. Umowa o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym, zawarta na czas nieokreślony, może być rozwiązana przez dyrekcję:
 - 1/ ze skutkiem natychmiastowym /bez wypowiedzenia/ - z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach,
 - 2/ za wypowiedzeniem - tylko z ważnych przyczyn, a w szczególności, gdy inwalida całkowicie lub w znacznym stopniu utracił zdolność do wykonywania powierzonej mu pracy lub dopuszcza się naruszania dyscypliny pracy albo gdy następuje likwidacja przedsiębiorstwa.Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn i w trybie określonych

w niniejszym ustępie, wymaga uprzedniego uzyskania pisemnej zgody właściwego organu prezydium rady narodowej.

2. Postanowienia ust.1 nie mają zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, jeżeli umowę z nim zawarła jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem.
3. Umowa o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym, zawarta na czas nieokreślony, może być przez dyrekcję wypowiedziana i rozwiązana bez potrzeby uzyskania zgody organu prezydium rady narodowej, jeżeli inwalida spełnia warunki do uzyskania emerytury.

Art.18

Umowę o pracę zawartą na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy rozwiązuje się:

- 1/ po upływie czasu, na który została zawarta lub po zakończeniu pracy, dla wykonania której została zawarta;
- 2/ na mocy wzajemnego porozumienia stron;
- 3/ bez wypowiedzenia /ze skutkiem natychmiastowym/ lecz tylko z przyczyn i w trybie określonych w obowiązujących przepisach

Art.19

1. Dopuszcza się możliwość powierzenia pracownikowi artystycznemu w jednostkach terenowych dodatkowych funkcji, np. kierownika finansowego, kasjera, magazyniera itp. wykonywanych poza określonym dla pracownika artystycznego czasem pracy.
2. Powierzenie drugiej funkcji może nastąpić tylko za zgodą zainteresowanego pracownika artystycznego.
3. Łączny czas efektywnej pracy na obu stanowiskach nie może przekraczać 12 godzin na dobę.

4. Powierzenie dodatkowej funkcji, z podaniem okresu jej wykonywania oraz wysokości wynagrodzenia za wykonywanie tej funkcji powinny być określone na podstawie odrębnej umowy o pracę.
5. Za wykonywanie drugiej funkcji pracownik artystyczny wynagrodzony jest w stawkę przewidzianych dla danego stanowiska, proporcjonalnie do ustalonego w umowie o pracę czasu pracy bez dodatków z tytułu pracy naliczbowej, o których mowa w załączniku Nr.7 § 7 ust.2 pkt.1.

R o z d z i e ł I I I

O B O W I A Z A N I A P R A C O W N I K A

Art.20

Dyrekcja jest obowiązana do zepoznania nowoprzyjętego pracownika z przepisami obowiązującymi w przedsiębiorstwie oraz w jednostce w której pracownik będzie wykonywał pracę, a szczególnie z regulaminem pracy, Układem, przepisami z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami przeciwpożarowymi itp.

Art.21

1. Pracownicy artystyczni obowiązani są do:
 - 1/ występować we własnych kostiumach.
 - 2/ posiadania i używania potrzebnych do produkcji własnych rekwizytów,
 - 3/ posiadania i używania na próbach własnych ubrań ćwiczebnych,
 - 4/ kostiumy i rekwizyty podlegają zatwierdzeniu przez dyrekcję przedsiębiorstwa.
2. Artysty muzycy soliści oraz artyści muzycy członkowie orkiestr obowiązani są posiadać własne instrumenty

z zastrzeżeniem, że dyrekcja obowiązana jest ułatwić artyście-muzykowi nabycie instrumentów wysokiej jakości. Wyjątek stanowią pianina, fortepiany, organy Hamonda, Harmony, Joniki, Sonatiny, wibrafony, tuby, kotły, które dostarcza przedsiębiorstwo.

3. Przepis ust. 1 pkt. 1 i 2 nie dotyczy adeptów rozpoczynających po raz pierwszy pracę artystyczną, którym dyrekcja obowiązana jest dostarczyć bezpłatnie pierwsze wyposażenie potrzebne do występów.

Wyposażenie to poza rekwizytami przechodzi na własność adepta.

4. W uzasadnionych przypadkach przedsiębiorstwo może dostarczyć pracownikowi artystycznemu rekwizytu i kostiumu niezbędnego dla produkcji artystycznych.

Rekwizyt i kostium taki stanowiące własność przedsiębiorstwa przekazywane jest pracownikowi protokółarnie.

Art. 22

1. Przedsiębiorstwo obowiązane jest przydzielić pracownikom /z wyłączeniem pracowników artystycznych/ narzędzia pracy.
2. Pracownik odpowiada za całość i stan przydzielonych mu narzędzi, instrumentów, kostiumów, ubiorów, rekwizytów i innych przyborów i powinien zwrócić wartość tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Wartość tych przedmiotów ustala dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia przedmiotów, przy czym fakt zniszczenia lub zagubienia danego przedmiotu musi być stwierdzony komisyjnie przy udziale przedstawiciela rady zakładowej.

Art.23

1. Dyrekcja obowiązana jest wyznaczyć odpowiednie i bezpieczne miejsce na przechowywanie przedmiotów, o których mowa w art. 21 i 22, a także odzież wierzchniej pracownika oraz w miarę możliwości wyznaczyć miejsce postoju jego środka lokomocji /roweru, skutera, motocykla/, a ponadto dostarczyć futerałów do kontrabasów i wielonozel, stanowiących własność pracownika.
2. W przypadku kradzieży przedmiotów, o których mowa w ust.1, stanowiących własność pracownika pozostawionych w wyznaczonym przez dyrekcję miejscu, dyrekcja obowiązana jest wyrównać pracownikowi rzeczywiste poniesioną stratę, chyba że szkoda nastąpiła wskutek niedostosowania się pracownika do wydanych zarządzeń dotyczących przechowywania własnych przedmiotów, lub z innych zawinionych przez pracownika przyczyn.
3. Obowiązek dyrekcji zabezpieczenia pracownikowi miejsca na przechowywanie środka lokomocji /rowerów, skuterów i motocykli/ nie dotyczy okresów, w których dana jednostka terenowa jest w objeździe.

Art.24

1. Pracownikom artystycznym przysługuje ekwiwalent pieniężny za używanie własnych kostiumów i rekwizytów, zatwierdzonych przez dyrekcję. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego określa dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową w oparciu o wartość danego przedmiotu i czas w jakim może on być normalnie używany.
2. Koszty nabycia przedmiotów podlegających bezpośrednio zużyciu w czasie występów /tzw.rekwizytów dziennych/ ponosi przedsiębiorstwo, według obowiązujących cen za dany rekwizyt oraz z uwzględnieniem kosztów związanych z konserwacją i naprawą tych przedmiotów.

3. Przepis ust.1 nie dotyczy artystów-muzyców solistów oraz artystów muzyków członków orkiestr, którym za używanie własnych instrumentów ekwiwalent nie przysługuje, z tym jednak że dyrekcja obowiązana jest ponieść koszt naprawy tych instrumentów, jeżeli zostały one uszkodzone bez winy pracownika w związku z wykonywaniem pracy w przedsiębiorstwie.

Art.25

1. Pracownicy obowiązani są utrzymywać przedmioty, o których mowa w art.21 i 22 w pełnej przydatności do pracy, a także do sprawdzania sprawności rekwizytów przed każdym występem.
2. Pranie i naprawa kostiumów, stanowiących własność pracownika należy do jego obowiązków.
3. Pranie i naprawa kostiumów, stanowiących własność przedsiębiorstwa odbywa się na koszt przedsiębiorstwa.
4. Jeżeli dyrekcja dostarczyła pracownikowi artystycznemu rekwizyt specjalny możliwy do wykorzystania tylko przez tego pracownika, a pracownik przed upływem czasu zużycia rekwizytu rozwiąże umowę o pracę, względnie przedsiębiorstwo rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - wówczas pracownik obowiązany jest zwrócić przedsiębiorstwu straty wynikłe z przedterminowego wycofania rekwizytu. Wysokość tych strat określa dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową.

Art.26

1. Zwierzęta będące przedmiotem tresury stanowią własność przedsiębiorstwa.
2. Artysta treser, któremu przedsiębiorstwo przydzieliło zwierzę /zwierzęta/ do tresury obowiązany jest do dołożenia największej staranności przy pielęgnowaniu tych zwierząt, karmieniu i tresurze.

Art.27

1. Artysta treser może być przwjęty do pracy z własnymi zwierzętami.
2. W przypadkach określonych w ust.1 dyrekoja obowiązana jest zapewnić odpowiednie pomieszczenia dla zwierząt oraz ponosić koszty transportu zwierząt i wyżywienia oraz koszty opieki weterynaryjnej i leczenia.
3. Tytułem zwrotu kosztów wyżywienia zwierząt dyrekoja może wypłacać właścicielowi zwierząt ryczałtowy ekwiwalent, ustalony przez dyrekoję w oparciu o obowiązujące przedsiębiorstwo normy żywienia i przeciętne ceny nabycia karmy, płacone przez przedsiębiorstwo.
Pracownik otrzymujący ryczałt na wyżywienie zwierząt obowiązany jest do zakupu karmy, jej przygotowania i podanie zwierzętom we własnym zakresie, osobiście lub z pomocą przydzielonego pracownika technicznego, albo asystenta wg obowiązujących norm żywienia.
4. Dyrekoja ponosi odpowiedzialność za chorobę lub padnięcie zwierzęcia stanowiącego własność pracownika, jeżeli nastąpiło to w związku z występem albo z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa.

Art.28

1. W celu należytego zabezpieczenia dyscypliny pracy w przedsiębiorstwie powinien być opracowany przez dyrekoję w porozumieniu z radą zakładową regulamin pracy,
2. Projekt regulaminu pracy podaje się do wiadomości załogi w celu zgłoszenia uwag. Pracownicy mogą w ciągu 2-oh tygodni zgłosić dyrekoji lub radzie zakładowej uwagi do projektu. Po rozpatrzeniu uwag zgłoszonych przez pracowników, dyrekoja wspólnie z radą zakładową ustalają ostateczny tekst projektu regulaminu pracy.

3. Regulamin pracy podlega zatwierdzeniu przez Ministerstwo Kultury i Sztuki i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki.
4. Po zatwierdzeniu - regulamin powinien być niezwłocznie wywieszony w poszczególnych jednostkach terenowych przedsiębiorstwa w miejscach widocznych i dostępnych dla pracowników. Regulamin wchodzi w życie w dwa tygodnie po wywieszeniu.

R o z d z i a ł IV

P Ł A C E

Art.29

1. Każdemu pracownikowi przysługuje, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem, wynagrodzenie zasadnicze określone obowiązującą tabelą zaszeregowień.
2. Jeżeli dla danego stanowiska ustalona została górna i dolna granica wynagrodzenia /"widełki"/ - to przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia w ramach widełek należy brać pod uwagę poza kwalifikacjami także staż pracy w zawodzie.

Art.30

1. Płace pracowników fizycznych i umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania, z wyłączeniem robotników zatrudnionych w warsztatach, wynagradzanych według stawek godzinowych.
2. Systemy płac, tabele stanowisk i płac zasadniczych oraz normy pracy określone są w załącznikach do niniejszego Układu.



Art. 31

Dla celów obliczeniowych ustala się:

- a/ $1/200$ część zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, jako zasadniczą stawkę godzinową albo
- b/ $1/25$ część zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika, jako zasadniczą stawkę dzienną.

Art. 32

1. Za czas przestoju zaistniałego z przyczyn niezależnych od pracownika przysługuje mu wynagrodzenie wg stawki wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 oraz gdy praca nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, dyrekcja ma prawo polecić mu wykonanie czynności odpowiadających jego kwalifikacjom, wynikającym z charakteru jego pracy, a w wyjątkowych przypadkach i inną, z zachowaniem dotychczasowego jego wynagrodzenia zasadniczego.

Art. 33

1. Wypłata wynagrodzenia zasadniczego następuje z dołu, nie później niż ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego. Wypłata wynagrodzeń dodatkowych należnych z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, przekroczenia norm pracy artystycznej itp powinna nastąpić najdalej do dnia 10 miesiąca kalendarzowego następującego po okresie, za który wynagrodzenie przysługuje.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę, dzień wolny od pracy dla wszystkich pracowników przedsiębiorstwa /jednostki terenowe/ lub ustawowe święto, należy dokonać jej w poprzedzający dzień powszedni.

3. Wynagrodzenie powinno być wpisane na karcie zarobkowej z uwidocznieniem poszczególnych pozycji wynagrodzenia i potrąceń.

Art. 34

1. Pracownik kierujący pracą brygady /brygadzysta/ składającej się co najmniej z 5 pracowników i pracujący w brygadzie na równi z pozostałymi członkami brygady, niezależnie od wynagrodzenia za wyniki własnej pracy otrzymuje dodatek w wysokości 10% do 20% stawki wynikającej z osobistego zaszczerowania.
2. Dodatek, o którym mowa w ust.1 przysługuje tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzysty.

Art. 35

2. Wynagrodzenia pracownika wolno potrącać następujące należności:
 - 1/ bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącania,
 - 2/ sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych w granicach norm ustawowych,
 - 3/ zaliczki pieniężne udzielane pracownikowi na poczet wynagrodzenia oraz nierozliczone w terminie zaliczki pobrane do rozliczenia,
 - 4/ kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy,
 - 5/ członkom Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej - składki i potrącenia zgodnie z regulaminem Kasy na podstawie zgody pracownika wyrażonej w deklaracji członkowskiej.
 - 6/ inne należności pieniężne, których potrącenia z wynagrodzenia przewidziane jest w obowiązujących przepisach.
2. Inne potrącenia nie wymienione w ust.1 - mogą być dokonywane tylko za uprzednią zgodą pracownika.

R o z d z i a ł V

CZAS PRACY

Art. 36

1. Normalny czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 46 godzin tygodniowo.
Normalny czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu może wynosić do 12 godzin na dobę.
2. Dla pracowników zatrudnionych przy imprezach widowiskowych i lunaparkach oraz dla pracowników zatrudnionych przy obsłudze zwierząt dopuszcza się stałą pracę w niedziele i inne dni ustawowe wolne od pracy.
3. Za normalną pracę w niedziele o której mowa w ust. 2 pracownicy muszą otrzymać w zamian inny dzień wolny od pracy.
4. Dzień wolny w tygodniu, przysługujący pracownikowi w zamian za pracę w niedziele, ustala dyrektor w porozumieniu z radą zakładową.
5. Pracownicy o których mowa w ust. 2 otrzymują dni wolne w zamian za przepracowane niedziele oraz święta ustawowe bądź w czasie objazdu, bądź łącznie po powrocie z objazdu.
6. Za dni wolne udzielane po powrocie z objazdu za przepracowane niedziele i święta ustawowe w objeździe przysługuje pracownikom artystycznym wynagrodzenie zasadnicze łącznie z przyznanym im dodatkiem zgodnie z zał. nr 2 § 5 a pozostałym pracownikom tylko wynagrodzenie zasadnicze, o ile nie otrzymali oni wynagrodzenia za te dni pracy w objeździe.

Art. 37

W ramach ustalonych w art. 36 czasowych norm pracy pracownicy są zobowiązani do wykonywania czynności określonych w zakresie

2. Dla kierowców samochodów osobowych ustala się godzinowe stawki płac zgodnie z tabelą Nr 2 określoną w części I niniejszego załącznika.
3. Dla kierowców samochodów osobowych, o których mowa w ust. 2 dopuszcza się stosowanie zryczałtowanych płac miesięcznych, zgodnie z tabelą Nr 3 określoną w części I niniejszego załącznika.

§ 5.

1. Kierowcom niektórych pojazdów samochodowych przysługuje za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe dodatek za rodzaj pojazdu lub charakter wykonywanej pracy w wysokości i na warunkach określonych w części II niniejszego załącznika. Dodatek ten nie przysługuje pomocnikom kierowców.
2. Za każdą godzinę pracy pojazdu z przyczepą, kierowcom pojazdów samochodowych wygradzonym według zasad systemu czasowo-premialnego przysługuje - niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1 - oddzielny dodatek za każdą przyczepę w wysokości i na warunkach określonych w części II niniejszego załącznika.

Kierowcom ciągników typu rolniczego odrębny dodatek za 1-szą przyczepę nie przysługuje.

Naczepy nie uważa się w rozumieniu niniejszego ustępu za przyczepę.

3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
4. Dodatki, o których mowa w ust. 1 - 3, nie wchodzi do podstawy wymiaru dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nocnych oraz premii indywidualnych.
5. Dodatki, o których mowa w ust. 1 - 3 nie przysługują kierowcom samochodów osobowych.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje premia za wyniki pracy.
2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników.
3. Ustala się następujące wysokości funduszu premiowego oraz indywidualnej premii, liczonych od funduszu płac zasadniczych kierowców i ich pomocników wynagradzanych według systemu czasowo-premiowego:
 - fundusz premiowy do 15%
 - indywidualne ptemie dla kierowców do 25%, dla pomocników kierowców do 15% wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przepisy ust. 1 - 3 nie dotyczą kierowców samochodów osobowych.
5. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust.1 - 3, należy brać pod uwagę:
 - wykonanie zleconych zadań przewozowych w czasie ustalonym przez dyspozytora lub w czasie przewidzianym harmonogramem pracy,
 - prace bez reklamacji,
 - przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
 - dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu,
 - przestrzeganie regulaminu pracy.
6. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości:
 - 1/ od 10 zł do 20 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy nie przekracza 240 godzin miesięcznie,
 - 2/ od 8 zł do 15 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy przekracza 240 godzin miesięcznie.

- 4 -
7. Przepis ust.6 nie dotyczy kierowców samochodów osobowych otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane /§ 4, ust.3/.
8. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust.6 należy brać pod uwagę;
- codzienne terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
 - przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
 - brak skarg i zażaleń użytkowników pojazdów na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez kierowcę,
 - przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.
9. Szczegółowe warunki wypłaty premii określi zakładowy regulamin premiowania zatwierdzony przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 7.

1. Utrzymuje się w mocy dotychczasowe zasady premiowania kierowców i pomocników kierowców za oszczędność paliwa i oleju oraz za oszczędność ogumienia.
2. Znosi się dotychczasową premię za osiągnięciem normy przebiegu pojazdu przed naprawą główną.

§ 8.

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje za pracę na pojazdach napędzanych gazem - dodatek w wysokości 8 groszy za każdy przejechany kilometr.

§ 9.

1. W przypadkach ekonomicznie uzasadnionych, po zapewnieniu odpowiednich warunków dokumentacyjno-kontrolnych i bezpieczeństwa ruchu na drogach publicznych, dopuszcza się wykonywanie przez kierowców i pomocników kierowców w czasie

pracy czynności dodatkowych nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.

2. Za czynności, o których mowa w ust.1, przysługuje kierowcom i ich pomocnikom dodatek, którego wysokość w okresie miesięcznym nie może przekroczyć 900 zł.
3. Ramowe zasady powierzania kierowcom i ich pomocnikom dodatkowych czynności oraz warunki wypłaty dodatku za te czynności określa część III niniejszego załącznika.
4. Przepisów ust. 1 - 3 nie stosuje się do kierowców samochodów osobowych.

§ 10.

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcy i pomocnikowi kierowcy, o ile nie został skierowany do pracy zastępczej odpowiadającej w zasadzie jego kwalifikacjom, przysługuje tylko stawka osobistego zaszeregowania.
2. O ile na zlecenie kierownictwa jednostki organizacyjnej kierowca /pomocnik kierowcy/ uczestniczy w naprawach i obsłudze technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych, może za ten okres otrzymać premię indywidualną w wysokości określonej w § 6 ust.3.

§ 11.

1. Średnio-rocznie czas pracy kierowców i pomocników kierowców wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w okresach w których występuje szczególne nasilenie przewozów sezonowych - 215 godzin miesięcznie. Indywidualny czas pracy kierowców i ich pomocników nie może przekraczać 230 godzin a w okresie szczególnego nasilenia przewozów - 240 godzin miesięcznie.

6. W przypadku gdy przedsiębiorstwo nie dysponuje dokumentami stwierdzającymi ciągłość pracy pracownika i stanowiącymi podstawę do uznania jego praw do otrzymania nagrody jubileuszowej, pracownik na żądanie dyrekcji obowiązany jest przedstawić odpowiednie dokumenty.
7. Ocena dokumentów jak i decyzja o przyznaniu nagrody należy do dyrekcji i rady zakładowej.

R o z d z i a ł VII

URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE I INNE

Art.47

Pracownikom przysługują urlopy okolicznościowe płatne jak urlop wypoczynkowy w następujących przypadkach i wymiarze:

- 1/ ślubu pracownika - 2 dni urlopu,
- 2/ urodzenia się dziecka pracownika-2 dni urlopu,
- 3/ pogrzebu małżonka, dziecka, ojca lub matki - 2 dni urlopu,
- 4/ pogrzebu brata, siostry, teścia, teściowej, dziadka lub babki- 1 dzień urlopu,
- 5/ ślubu dziecka - 1 dzień urlopu.

Art.48

Dyrekcja powinna ułatwić pracownikom dokształcanie się w wykonywanym przez niego zawodzie oraz pełnienie funkcji wykładowców w granicach obowiązujących w tej mierze przepisów.

Art.49

Dyrekcja obowiązana jest zwolnić od pracy na czas oznaczony pracownika wezwanego przez organa władzy. Pracownikowi wezwanemu przez organa władzy w przypadku, gdy wezwanie to nie zostało

przez niego zawinione lub wynikało z okoliczności od niego niezależnych, przysługuje wynagrodzenie za czas zwolnienia obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

Wynagrodzenie o którym mowa, może być wypłacone wyłącznie w przypadku, gdy instytucja wzywająca nie pokrywa wzywanemu pracownikowi utraconego zarobku.

Art.50

Dyrekcja może zwolnić pracowników artystycznych od obowiązku stawienia się do pracy w okresie zawieszenia czynności w poszczególnych jednostkach, jeżeli są oni zbędni przy pracach związanych z przygotowaniem programu, konserwacji urządzeń itp. oraz jeżeli na skutek ich nieobecności nie zostanie zakłócony normalny tok pracy przedsiębiorstwa. Dotyczy to w szczególności pracy poza okresem objazdowym, jeżeli ze względu na charakter produkcji poszczególni artyści mogą przygotowywać swe występy poza bazą cyrkową w Julinku. Za okres zwolnienia pracownik artystyczny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze, łącznie z przyznanym mu dodatkiem zgodnie z załącznikiem Nr 2 § 5. Na każde żądanie dyrekcji pracownik zwolniony od obowiązku stawienia się do pracy obowiązany jest zgłosić się w miejscu pracy.

R o z d z i a ł VIII.

DELEGACJE SŁUŻBOWE, PRACA POZA MIEJSCEM PRACY

Art.51

1. W razie podróży służbowej /delegacji służbowej/ należą się pracownikowi diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów wg obowiązujących przepisów.
2. W przypadku kiedy czas trwania podróży /delegacji/ wynosi:
a/ mniej niż 8 godzin - dieta pracownikowi nie przysługuje,

- b/ od 8 do 12 godzin - pracownik otrzymuje 50% diety,
 - c/ ponad 12 do 24 godzin - pracownik otrzymuje całą dietę.
3. W przypadku kiedy czas trwania podróży służbowej /delegacji/ wynosi więcej niż jedną dobę, pracownik za każdą rozpoczętą dalszą dobę otrzymuje:
- a/ do 8 godzin trwania podróży - 50% diety
 - b/ ponad 8 godzin trwania podróży - całą dietę.

Art.52

Pracownikowi, który odbył podróż służbową w godzinach nocnych i nie korzystał z wagonu sypialnego, przysługuje prawo do 6-cio godzinnego wypoczynku po zakończeniu podróży. 6-cio godzinny wypoczynek liczy się od chwili przyjazdu pociągu lub innego środka lokomocji, którym pracownik odbywał podróż.

Art.53

1. Dyrekcja ponosi na zasadach określonych w art.51 koszty przejazdu pracowników kierowanych do jednostek objazdowych:
 - a/ przy rozpoczęciu letniego okresu sezonu cyrkowego z miejsca stałego zamieszkania poszczególnych pracowników do bazy cyrkowej w Julinku - względnie do miejsca pierwszego postoju jednostki objazdowej,
 - b/ po zakończeniu letniego sezonu cyrkowego - z miejsca ostatniego postoju jednostki objazdowej do miejsca stałego zamieszkania pracownika.
2. Jednocześnie z pokryciem kosztów o których mowa w ust.1 dyrekcja pokrywa koszty przewozu bagażu osobistego do 50kg na osobę oraz koszty przewozu rekwizytów uznanych za konieczne bez względu na ich wagę.
3. Pracownicy jednostek objazdowych przewożeni będą z jednego miejsca postoju jednostki objazdowej do drugiego w wozach

cyrkowych łącznie z całym transportem. Dyrekcja może jednak zarządzić przejazd pracowników jednostek objazdowych publicznymi środkami transportu. W tych przypadkach koszty przejazdu ponosi dyrekcja na zasadach określonych w art.51.

4. Pracownikom jednostek objazdowych przysługują diety na warunkach określonych w art.51 ust.2 i 3 za czas spędzony w objeździe oraz za czas dojazdu na początku sezonu i po zakończeniu sezonu.

Art.54

1. Pracownicy skierowani do pracy w jednostkach objazdowych mają prawo do zakwaterowania ich w czasie trwania okresu objazdowego na koszt dyrekcji w wozach cyrkowych względnie w hotelach w zależności od istniejących warunków. Decyzję w tym zakresie podejmuje dyrekcja z radą zakładową.
2. Przydziału pomieszczeń w wozach cyrkowych dokonuje kierownik jednostki, uwzględniając w miarę możliwości stosunki rodzinne pracownika, jak również potrzeby pracownika wynikające z ilości używanych przez artystów rekwizytów i kostiumów.
3. Kierownik jednostki może zarządzić przeniesienie pracownika z jednego wozu do drugiego.
4. Zakwaterowani w wozach cyrkowych pracownicy obowiązani są do stosowania się do przepisów porządkowych z zakwaterowania, ustanawianych przez dyrekcję wspólnie z radą zakładową oraz do doraźnych zarządzeń porządkowych, wydawanych w tym zakresie przez kierownika jednostki i ponoszą materialną odpowiedzialność za szkody wyrządzone przez zniszczenie lub uszkodzenie wozu cyrkowego lub jego wyposażenia.
5. Niezatrudnieni w przedsiębiorstwie członkowie rodzin pracowników mogą być zakwaterowani odpłatnie w wozach cyrkowych tylko za każdorazową zgodą dyrekcji i na warunkach

przez dyrekcję określonych. Zgoda taka może być wyrażona tylko po uprzednim zaspokojeniu potrzeb w zakresie zakwaterowania wszystkich członków załogi.

6. Pracownicy zakwaterowani w wozach cyrkowych obowiązani są niezwłocznie zwolnić przydzielone im miejsca w wozach wraz ze wszystkimi członkami rodzin, którzy uzyskali prawo wspólnego zakwaterowania /ust.5/ w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez względu na przyczyny i tryb rozwiązania umowy o pracę, jak również w przypadku odwołania z danej jednostki objazdowej do innej, względnie do bazy w Julinku.

Art.55

1. Pracownicy, których miejscem pracy jest baza w Julinku a którzy nie posiadają stałego miejsca zamieszkania na terenie bazy w Julinku mogą, jeżeli warunki na to pozwalają w okresie poza sezonem objazdowym, uzyskać prawo czasowego zakwaterowania na terenie bazy w Julinku na warunkach zakwaterowania w hotelach robotniczych. Na ten cel przeznaczone będą przez dyrekcję odpowiednie lokale na terenie bazy.
2. Pracownicy zakwaterowani zgodnie z ust.1 obowiązani są uiszczać opłaty za zakwaterowanie w wysokości ustalonej wspólnie przez dyrekcję i radę zakładową.
3. Osoby zakwaterowane na terenie bazy w Julinku na pobyt czasowy obowiązane są zwolnić przydzieloną im na warunkach hotelu robotniczego kwaterę w przypadku rozwiązania z nimi umowy o pracę bez względu na tryb i przyczyny rozwiązania umowy, jak również w przypadku cofnięcia przez dyrekcję prawa zakwaterowania na terenie bazy w Julinku. Przypadki, w których dyrekcja może cofnąć prawo zakwaterowania określa ustalony przez dyrekcję i radę zakładową regulamin zakwaterowania.

R o z d z i a ł IX

DELEGOWANIE DO PRAC ZWIĄZKOWYCH

Art.56

1. Dyrekcja w przypadkach i na zasadach określonych w przepisach obowiązana jest zwolnić pracownika od pracy zawodowej a w szczególności pracowników powołanych:
 - 1/ do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych, organizacjach politycznych i społecznych,
 - 2/ na szkolenie,
 - 3/ dla celów sportowych.

2. Dyrekcja obowiązana jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego na podstawie ust.1 niniejszego artykułu na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub równorzędne oraz zaliczyć mu ciężkość pracy /z tytułu tego zwolnienia/, o ile pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, o których mowa w ust.1, a w przypadku zwolnienia dla wzięcia udziału w zawodach sportowych - na drugi dzień po ustaniu tej okoliczności.

3. W przypadku zwolnienia pracownika, dla celów o których mowa w ust.1 na okres krótkotrwały, pracownik obowiązany jest przystąpić do pracy na drugi dzień po ustaniu tych okoliczności.

4. Członkowie rad zakładowych zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują w okresie trwania kadencji pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę, obłożone wg zasad jak za urlop wypoczynkowy oraz urlopy wypoczynkowe stosownie do charakteru pracy wykonywanej przez nich przed zwolnieniem od pracy.

R o z d z i a ł X

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Art.57

1. Dyrekcja obowiązana jest urządzić odpowiednią ilość podręcznych apteczek doraźnej pomocy, wyposażonych stale w niezbędne leki i sprzęt do udzielenia 1-szej pomocy oraz posiadać w każdej jednostce przynajmniej sanitariusza lub pracownika przeszkolonego w zakresie udzielania 1-szej pomocy.
Sanitariusz /pracownik przeszkolony/ może być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom.
2. Ilość apteczek i ich rozmieszczenie ustala dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową.
3. Czas zużyty przez pracownika na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do jego czasu pracy.
4. Dyrekcja obowiązana jest udostępnić własny lub wynajęty środek lokomocji w razie nagłej choroby pracownika i związanej z tym konieczności przewiezienia go z zakładu pracy do szpitala, punktu lekarskiego lub domu, jeżeli nie ma możliwości skorzystania z karetki pogotowia ratunkowego.
5. Kierownictwo jednostki terenowej powinno w miarę posiadanych możliwości przydzielić odpowiednie pomieszczenie w celu zorganizowania punktu sanitarnego.

Art.58

Dyrekcja obowiązana jest kierować pracowników na wstępne i okresowe badania lekarskie ogólne i specjalistyczne zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art.59

Dyrekcja obowiązana jest do zapewnienia wszystkim pracownikom odpowiedniej ilości napojów /kawy zbożowej, mięty lub innego płynu do picia/ na koszt przedsiębiorstwa, a przy pracach w wysokiej sztuoznie podniesionej temperaturze - wody sodowej gazowanej.

Art.60

1. Dyrekcja obowiązana jest w czasie objazdu wydać bezpłatnie każdemu pracownikowi na jego żądanie co najmniej raz w tygodniu bilet do łaźni publicznej.
2. Obowiązek określony w ust.1 nie obciąża dyrekcji w tych przypadkach gdy trasa jednostki objazdowej prowadzi przez miejscowości, w których brak jest łaźni publicznych.

Art.61

1. Dyrekcja obowiązana jest przydzielić pracownikowi do użytku dwa ręczniki rocznie. Pranie tych ręczników odbywa się na koszt dyrekcji nie rzadziej niż co dwa tygodnie.
2. Dyrekcja obowiązana jest wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia.

Art.62

1. Dyrekcja obowiązana jest wydać pracownikowi odpowiedni rodzaj odzieży specjalnej, roboczej, ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej i umundurowania według zasad i norm ustalonych obowiązującymi przepisami.
2. Przedsiębiorstwo obowiązane jest zorganizować na własny koszt pranie i naprawę odzieży i sprzętu, o których mowa w ust.1.

Art.63

1. W zakresie pracy kobiet obowiązują ogólne przepisy prawa ze zmianami, wynikającymi z ust.2 oraz ust.3.
2. Artystki winny przerwać występy w okresie ciąży, począwszy od dnia, w którym lekarz potwierdził konieczność przerwania występów z powodu ciąży, względnie począwszy od dnia, w którym kierownik jednostki uzna, że stan ciąży jest na tyle widoczny, że występ danej artystki nie jest możliwy. Kobieta, która przerwie występy na czas od dnia rozpoczęcia tej przerwy do dnia rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego, należnego według ogólnie obowiązujących przepisów, obowiązana jest podjąć inną pracę, do której zostanie skierowana, przy uwzględnieniu stanu zdrowia zainteresowanej pracownicy z utrzymaniem wynagrodzenia zasadniczego łącznie z dodatkiem w którym mowa w zał.Nr 2 § 5.
3. W razie przerwy w pracy spowodowanej ciążą i macierzyństwem przedsiębiorstwo obowiązane jest wypłacać artystce pełne wynagrodzenie tylko przez ustawowo przewidziany okres 12 tygodni. Pozostały czas przerwy uważany jest za urlop bezpłatny.

Art.64

Pracownikowi, który wskutek stwierdzenia przez lekarza objawów choroby zawodowej w związku z pracą w przedsiębiorstwie został na wniosek lekarza czasowo przesunięty do innej pracy, należy się przez okres nie dłuższy niż trzy miesiące wynagrodzenie nie niższe niż dotychczas pobierane, obliczone jak za urlop wypoczynkowy, pod warunkiem należytego wykonywania obowiązków na nowym stanowisku.

Art.65

Wykorzystanie środków na bezpieczeństwo i higienę pracy określonych w planie przedsiębiorstwa powinno być dokonywane w porozumieniu z radą zakładową.

Art.66

1. Dyrekcja obowiązana jest przeprowadzić ogólne przeszkolenie w zakresie BHP i p.poż. wszystkich pracowników ZPR,
2. Programy szkolenia w zakresie bhp, formy tego szkolenia oraz jego terminy określa Minister Kultury i Sztuki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki.
3. Pracownik skierowany na przeszkolenie w zakresie bhp i p.poż. obowiązany jest do uczestnictwa w tym przeszkoleniu oraz do poddania się egzaminowi sprawdzającemu w zakresie przyswojenia wiadomości z zakresu bhp i p.poż.

R o z d z i a ł XI

AKCJA SOCJALNA

Art.67

1. Wykorzystanie środków przydzielonych przedsiębiorstwu na akcję socjalną powinno być dokonywane w porozumieniu z radą zakładową i pod jej nadzorem.
2. Dyrekcja obowiązana jest na wniosek rady zakładowej dopomóc w zorganizowaniu Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej, zapewnić prowadzenie księgowości tejże kasy na koszt przedsiębiorstwa. Sumy z budżetu akcji socjalnej poz. "Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa" przedsiębiorstwo obowiązane jest przekazywać tej kasie.

Art.68

1. Organizacja akcji czasowej odbywa się zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym zakresie.
2. Przedsiębiorstwo obowiązane jest do wypłacania pracownikowi

wyjeżdżającemu na urlop wypoczynkowy, na jego żądanie, zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia przypadającego na okres urlopowy.

Art.69

1. W celu zapewnienia należytej opieki nad dziećmi pracownika, a w szczególności nad dziećmi matek pracujących /lub ojców jedynych opiekunów/, dyrekcja obowiązana jest, w ramach udzielonych dotacji i innych środków przekazanych na ten cel, do organizowania i uruchamiania, zgodnie z obowiązującymi przepisami, placówek socjalnych, jak żłobki, przedszkola, świetlice, kolonie letnie, pólkolonie.
2. Dyrekcja obowiązana jest utrzymywać w należytych stanie budynki i urządzenia wszystkich placówek socjalnych wymienionych w ust.1.

Art.70

Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych obowiązani są do odpłatności za korzystanie z nich, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art.71

1. Celem ułatwienia warunków bytowych pracowników prowadzona będzie akcja stołórkowa. Opiekę i nadzór społeczny nad stołówką wykonuje rada zakładowa.
2. Szczegółowe zasady tworzenia i prowadzenia stołówek określi Minister Kultury i Sztuki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki.

Art.72

Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie chorób zawodowych, wypadku przy pracy i gruźlicy, na podstawie odpowiedniego skierowania nie może być zaliczone na poczet ustawo-

wego urlopu wypoczynkowego, ohyba że okres leczenia sanatoryjnego przypada w okresie sezonowej przerwy w pracy przedsiębiorstwa /jednostki terenowej/, w czasie której pracownikowi udzielono urlopu, a pracownik nie uzyskał zwolnienia od pracy wskutek niezdolności do jej wykonywania.

Art.73

Dyrekcja obowiązana jest zgodnie z przepisami Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej organizować i ponosić koszty prowadzenia punktu lekarskiego i dentystycznego oraz gabinetu zabiegowego w siedzibie dyrekcji w Warszawie jak również gabinetu zabiegowego w bazie w Julinku.

Art.74

W przypadkach gdy pracownik kwalifikuje się do przejścia na rentę inwalidzką lub na emeryturę, dyrekcja obowiązana jest dopomóc mu w załatwieniu wszelkich formalności związanych z uzyskaniem należnych mu świadczeń.

Art.75

Dyrekcja obowiązana jest zatrudnić w zakresie ubezpieczeń społecznych odpowiednio przeszkolonego pracownika. Przesuwanie tych pracowników do innych prac może się odbywać jedynie za zgodą rady zakładowej.

Art.76

1. Dyrekcja obowiązana jest w przypadku zgonu pracownika fizycznego wypłacić jego rodzinie w dniu zgłoszenia zgonu odprawę pośmiertną w wysokości:
 - 4-tygodniowego wynagrodzenia po pracowniku, który przepracował z zachowaniem ciągłości pracy co najmniej 10 lat,
 - 8-tygodniowego wynagrodzenia po pracowniku, który przepracował z zachowaniem ciągłości pracy co najmniej 20 lat,
2. Odprawy pośmiertne po pracownikach umysłowych przysługują

na zasadach i w wysokości ustalonych w ogólnie obowiązujących przepisach.

3. Wypłata odprawy pośmiertnej może nastąpić tylko na rzecz rodziny mającej ustawowe prawo do utrzymywania przez zmarłego i przez niego faktycznie utrzymywanej.
4. Wysokość odprawy pośmiertnej ustala się na zasadach przyjętych przy obliczaniu należności za urlop wypoczynkowy.
5. Ciągłość pracy ocenia się na zasadach stosowanych przy ustalaniu prawa do urlopu wypoczynkowego.
6. Odprawę pośmiertną wypłaca się bez względu na świadczenia przysługujące z tytułu ubezpieczenia społecznego.

Art.77

W razie śmierci pracownika spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, dyrekcja, obowiązana jest do pokrycia kosztów pogrzebu jednak nie wyżej niż 3.000.- niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.

Art.78

Dyrekcja obowiązana jest w miarę możliwości udostępnić każdemu pracownikowi zakupienie po 2 bilety miesięcznie do cyrku w okresie sezonu objazdowego tzw. wejściówek.

R o z d z i a ł XII.

POSTANOWIENIA SZCZEGOLNE I KONCOWE

Art.79

1. Dyrekcja obowiązana jest zorganizować w każdej jednostce objazdowej w ciągu roku jedno widowisko, z którego cały wpływ netto przeznaczony będzie na cele społeczne do

dyspozycji Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki.

2. Termin widowisk ustala dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową.
3. Bezpłatny udział pracowników w widowiskach zapewni rada zakładowa. Udział w widowiskach, o których mowa w ust.1 nie jest zaliczany na poczet normy.

Art.80

1. Dyrekcja w miarę możliwości powinna ujawniać w programach i na afiszach imię i nazwisko każdego artysty biorącego udział w widowisku. Na życzenie artysty może on być ujawniony pod pseudonimem artystycznym.
2. W przypadku nagłego zastępstwa dyrekcja obowiązana jest powiadomić publiczność o zmianie wykonawcy widowiska.

Art.81

Spory między przedsiębiorstwem a pracownikami w sprawach wynikających ze stosunków pracy oraz ze stosowania niniejszego Układu, rozstrzyga komisja rozjemcza a w stosunku do pracowników zajmujących kierownicze stanowiska - właściwy sąd. Nie pozbawia to pracowników możliwości zwracania się w sprawach swych roszczeń do władz zwierzchnich.

Art.82

Pracownicy obowiązani są każdorazowo do uzyskania zezwolenia dyrekcji na wykonywanie stałych lub dorywoczych prac odpłatnych poza przedsiębiorstwem.

Art.83

Dyrekcja jest obowiązana otaczać szczególną opieką pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne, okazywać

im wszelką pomoc i udzielić rad potrzebnych dla technicznego opracowania wynalazków i ulepszeń oraz zapewnić w każdym przypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonych wynalazków i ulepszeń.

ART.84

Jeżeli załączniki do Układu określające szczegółowo zasady zatrudniania i wynagradzania poszczególnych grup pracowników ustalają odmienne zasady od określonych w części ogólnej, to obowiązują postanowienia zawarte w załącznikach do niniejszego Układu.

Art.85

Dyrekcja obowiązana jest do zaopatrzenia rady zakładowej w niezbędną liczbę egzemplarzy niniejszego Układu w ilości nie mniej niż 3 egzemplarze na każdą jednostkę.

Art.86

Z chwilą wejścia w życie niniejszego Układu tracą moc dotychczas obowiązujące przepisy i postanowienia, w szczególności Układ Zbiorowy pracy z dnia 27 listopada 1948 r. We wszystkich sprawach nie uregulowanych Układem mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW KULTURY
I SZTUKI

PRZEWODNICZĄCY

MINISTERSTWO KULTURY I SZTUKI

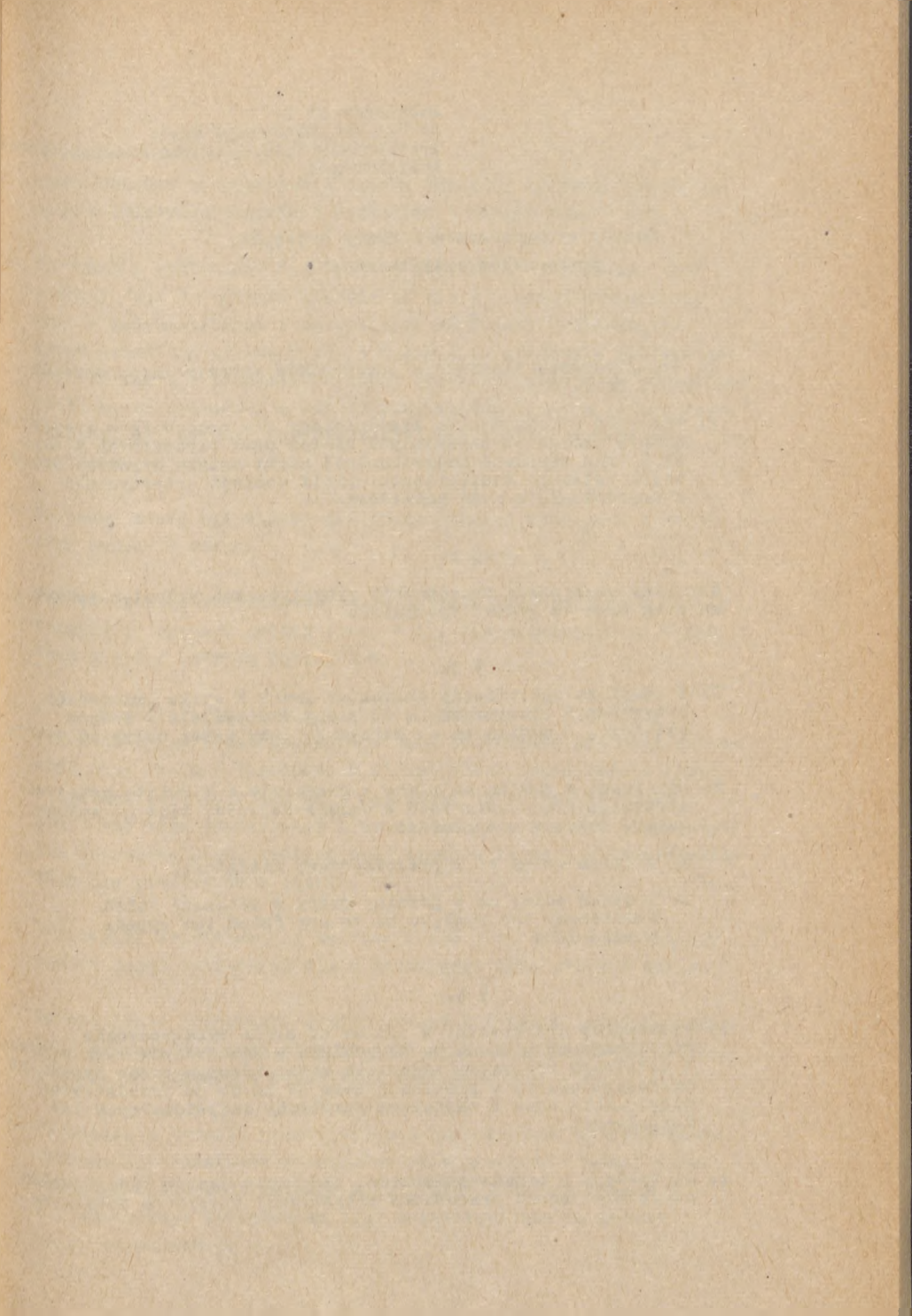
MINISTER

Warszawa, dnia 3 marca 1969 r.

Załącznik Nr 1
do Układu Zbiorowego Pracy
Pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

TABELA STANOWISK I PŁAC ZASADNICZYCH
PRACOWNIKÓW ARTYSTYCZNYCH

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie miesięczne od-do
<u>I. Pracownicy artystyczni</u>		
1.	Reżyser	4.200 - 5.000 3.400 - 4.000 2.500 - 3.200
2.	Kierownik muzyczny scenograf, plastyk, dyrygent	4.000 - 4.500 3.000 - 3.800 2.000 - 2.800
3.	Instruktor szkolenia zawodowego	3.500 - 4.000 2.800 - 3.300 2.000 - 2.600
4.	Kierownik literacki	3.000 - 3.500 2.400 - 2.700 1.800 - 2.000
5.	Artysta cyrkowy, aktor, piosenkarz	3.000 - 4.000 2.200 - 2.800 1.400 - 2.000
6.	Muzyk instrumentalista	3.400 - 3.800 2.700 - 3.200 2.000 - 2.500
7.	Inspektor areny	2.800 - 3.200 2.200 - 2.600 1.500 - 2.000
8.	Adept, asystent	900 - 1.300



Zasady wynagradzania i normy występów
pracowników artystycznych

§ 1.

1. Wynagrodzenie zasadnicze pracowników artystycznych określa zał. Nr 1.
2. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników artystycznych w ramach obowiązujących stawek płac określonych w zał. Nr 1 oraz wysokość indywidualnej normy ustala dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii komisji artystycznej w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 2.

Normalny czas pracy pracowników artystycznych wynosi 8 godzin na dobę oraz 46 godzin tygodniowo.

§ 3.

1. Z uwagi na specyficzny charakter pracy w cyrku pracownicy artystyczni obowiązani są do pracy w niedziele i święta ustawowe, w zamian za co otrzymują inny dzień wolny od pracy.
2. Dni wolne w zamian za pracę w niedziele i w święta ustawowe otrzymują pracownicy bądź w czasie objazdu, bądź po zakończeniu objazdu w wymiarze:
 - 1/ 1 dzień wolny za 1 przepracowaną niedzielę,
 - 2/ 1 dzień wolny za 4 godziny pracy w ustawowy dzień świąteczny bez względu na to czy dzień ten wypada w niedzielę

§ 4.

1. Pracownicy artystyczni w zamian za stałe wynagrodzenie miesięczne obowiązani są do udziału w przedstawieniach zgodnie z ustalonym programem widowiska zatwierdzonym przez dyrektora przedsiębiorstwa w granicach norm od 30 do 38 przedstawień miesięcznie oraz w zajęciach /próbach/ indywidualnych lub zespołowych.
2. Za występy w przedstawieniach, przekraczających indywidualną normę miesięczną pracownicy artystyczni otrzymują dodatkowe

wynagrodzenie w wysokości 1 stawki dziennej za każde przedstawienie obliczone łącznie z dodatkiem o którym mowa w § 5.

3. W ramach 8 godzinnego dnia pracy, pracownik artystyczny obowiązany jest do udziału nie więcej niż w 2 przedstawieniach, oraz w indywidualnych i zespołowych zajęciach wyznaczonych przez dyrektora cyrku. O ile w danym dniu pracownik artystyczny brał udział w 2 przedstawieniach, dyrektor cyrku może zobowiązać go do zajęć zespołowych lub indywidualnych tylko w takich rozmiarach, aby łączny czas efektywnej pracy nie przekroczył 8 godzin.
4. Do czasu pracy nie wlicza się przerw między zajęciami trwającymi ponad 15 minut.
5. Pracownik może kontynuować swoje zajęcia indywidualne w czasie normalnego wymiaru godzin pracy o ile nie wyznaczono mu w tym dniu zajęć o których mowa w ust.3.
6. O ile normalny czas pracy w sobotę ustalono na 8 godzin, dyrektor cyrku w porozumieniu z radą oddziałową powinien wyznaczyć inny dzień w tygodniu, w którym praca trwać będzie tylko 6 godzin. Zajęcia w tym dniu zaliczone do normalnego czasu pracy nie mogą przekroczyć 1 przedstawienia i zajęć zespołowych lub indywidualnych, których czas trwania łącznie z przedstawieniem nie przekrocza 6 godzin.
7. Pracownika artystycznego zatrudnionego w niedzielę obowiązuje wymiar zajęć ustalonych dla 8 godzinnego dnia pracy w ust.3.
8. Zatrudnienie pracownika artystycznego w trzecim przedstawieniu tego samego dnia może mieć miejsce tylko w przypadkach szczególnych za uprzednią zgodą rady zakładowej.
9. Za udział w trzecim przedstawieniu pracownikowi artystycznemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości jednej stawki dziennej obliczonej łącznie z dodatkiem o którym mowa w § 5 z równoczesnym zaliczeniem tego przedstawienia na poczet normy miesięcznej.

10. Pracowników artystycznych wyjeżdżających na występy zagraniczne nie obowiązują normy występów określone w ust.1. Dla tych pracowników warunki pracy i normy występów za granicą będą ustalane w indywidualnych umowach przed wyjazdem za granicę, przy czym w zależności od wymogów stawianych przez kontrahenta miesięczne normy występów mogą być wyższe niż określone w ust.1.

§ 5.

1. Artysty cyrkowi mogą otrzymać dodatek w wysokości do 600 zł miesięcznie w sezonie, w którym opracowali i wykonywali nowy repertuar. Dodatek ten może być wypłacany również i innym pracownikom artystycznym, którzy niezależnie od swoich funkcji dodatkowo produkują się na arenie.
2. Artysta cyrkowy może otrzymać dodatek, o którym mowa w ust.1 również w następnym sezonie, jeżeli wykonuje ten sam repertuar jako zalecony przez dyrekcję z uwagi na wysoki poziom artystyczny tego repertuaru.
3. Dodatek przyznawany jest na początku okresu eksploatacji cyrków na okres jednego sezonu. Wysokość dodatku uzależniona jest od oceny repertuaru przygotowanego przez artystę.
4. Przyjęcia repertuaru i jego oceny dokonuje komisja artystyczna powołana przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.
5. Wysokość dodatku na okres sezonu ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową na wniosek komisji artystycznej.
6. Dodatek może być przyznany lub podwyższony w trakcie trwania eksploatacji cyrków, jeżeli artysta opracował nowy lub wzbogacił dotychczasowy repertuar. Dodatek ten może być przyznany do końca sezonu, lub na czas określony.

7. Dyrektor przedsiębiorstwa w przypadku zamkniętego pogorszenia poziomu artystycznego produkcyjnego repertuaru może w czasie trwania sezonu obniżyć wysokość lożetka na wniosek Dyrektora cyrku oraz za zgodą rady zakładowej.
8. W przypadku przyznania lożetka w czasie trwania amunicacji cyrku /ust.6/ na okres krótszy niż 3 miesiące do podstawy wynagrodzenia, o którym mowa w art.36 ust.6 Ustawy, należy nie 30% tego lożetka, jeżeli zaś okres pobierania przekroczył 3 miesiące wylicza się ten lożetek w pełnej wysokości.
9. O ile lożetek został podwyższony lub obniżony w ciągu trwania okresu amunicacji podstawa przyjęta do obliczenia wynagrodzenia o którym mowa w art.36 ust.6 Ustawy, należy obniżeniu lub podwyższeniu o połowę lub pełną kwotę różnic między przyznanym pierwotnie, a zmienionym lożetkiem z uwzględnieniem zasad pobierania w ust.8.
10. Lożetek przyznany na czas określony lub cofnięty w całości /ust.11/ nie stanowi do lożetkowy wyliczany wynagrodzenia o którym mowa w art.30 Ustawy.
11. W stosunku do pracowników, których o przyczyn obniżenia lub podwyższenia lożetki są one związane z pogorszeniem poziomu artystycznego produkcji, lożetek może być cofnięty w całości. Wszelkie odroczone w stosunku do tych pracowników mogą być stracone kary regulaminowe.
12. Obniżenie lub cofnięcie lożetka o którym mowa w ust.1 może nastąpić nie później jak na 15 dni przed dnem, w którym ten lożetek będzie obniżony lub cofnięty.

§ 4.

Minister Kultury i Sztuki na wniosek Dyrektora przedsiębiorstwa może przyznać artyście cyrkowemu o wysokich kwalifikacjach wynagrodzenie wynoszące do 5.000 zł. miesięcznie.

Załącznik Nr 3
do Układu Zbiorowego Pracy
pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Tabela stanowisk i płać zasadniczych
pracowników technicznych, ekonomicznych i administracyjnych
w Zarządzie przedsiębiorstwa

L.p.	St a n o w i s k o	Wynagrodzenie miesięczne od - do
1	D y r e k t o r	5.400 - 6.000 4.800 - 5.200 4.000 - 4.600
2	Zastępca dyrektora, Główny Księgowy	4.400 - 5.000 3.600 - 4.200 2.500 - 3.400
3	Kierownik działu, zastępca gł.księgowego główny mechanik, główny elektryk, lekarz weterynarii, radca prawny	3.400 - 3.800 2.500 - 3.200
4	Kierownik samodzielnej sekcji, starszy rewident	3.000 - 3.600 2.400 - 3.000
5	Zastępca kierownika działu, kierownik sekcji, kierownik magazynu głównego, samodzielne stanowisko pracy w dziale techniczno-ekonomicznym	2.800 - 3.200 2.000 - 2.600
6	Starszy referent ekonomiczny, techniczny starszy księgowy, starszy inspektor kierownik magazynu, rewident	2.400 - 2.900 1.700 - 2.200
7	Referent ekonomiczny, techniczny księgowy, inspektor, samodzielne stanowisko pracy d/s administracyjnych, starszy magazyńier	2.000 - 2.600 1.400 - 1.800
8	Starszy referent, intendent. kasjer, magazynier	1.700 - 2.200 1.200 - 1.600
9	Referent, archiwista, sekretarka	1.100 - 1.700
10	Starsza maszynistka poza halą maszyn	1.400 - 2.100
11	Maszynistka poza halą maszyn	1.100 - 1.650
12	Młodsza maszynistka poza halą maszyn	1.000 - 1.400
13	Telefonistka-obsługiwanie centrali telef. posiadającej do 25 numerów czynnych	900 - 1.100
14	Telefonistka-obsługiwanie centrali telef. posiadającej ponad 25 numerów czynnych	1.000 - 1.400

Załącznik Nr 4
do Układu Zbiorowego Pracy
Pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Tabela stanowisk i płac zasadniczych
pracowników umysłowych jednostek terenowych

Lp.	S t a n o w i s k o	Wynagrodzenie miesięczne od - do
1.	Dyrektor cyrku, kierownik warsztatów	3.900 - 4.500 3.000 - 3.700
2.	Kierownik Bazy, zastępca kierownika warsztatów, kierownik ośrodka szkoleniowego	3.400 - 4.000 2.500 - 3.200
3.	Główny technolog Kierownik lunaparku	3.400 - 3.800 2.500 - 3.200
4.	Zastępca kierownika Bazy kierownik wydziału warsztatowego	3.100 - 3.500 2.500 - 2.900
5.	Kierownik finansowy jednostki, Kierownik administracyjny jednostki	2.600 - 3.000 1.800 - 2.400
6.	Kierownik techniczny <i>cyrku</i> majster w warsztatach	2.800 - 3.200 2.000 - 2.600
7.	Starszy księgowy, starszy referent d/s technicznych, kalkulator, starszy inspektor, kierownik magazynu, kierownik hotelu	2.400 - 2.800 1.500 - 2.200
8.	Referent d/s technicznych, inspektor	2.000 - 2.500 1.400 - 1.800
9.	Inspektor reklamy, starszy referent, intendent, starszy magazynier	1.400 - 2.000
10.	Referent, kasjerka, biletowa, magazynier	1.100 - 1.700

Załącznik Nr 5
do Układu Zbiorowego Pracy
pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Tabela stanowisk i płać zasadniczych
pracowników fizycznych zatrudnionych w zarządzie
przedsiębiorstwa i w jednostkach terenowych.

L.p.	S t a n o w i s k o	Wymagrodzenie miesięczne od - do
1.	Budowniczy cyrku, rzemieślnik o wysokich kwalifikacjach	2.200 - 3.000
2.	Elektryk, rzemieślnik, motorowy	1.600 - 2.400
3.	Starszy uniformista, starszy stajenny, żadowniczy, starszy pielęgniarz zwierząt	1.300 - 2.200
4.	Uniformista, imprezowy, stajenny, magazynier, robotnik, pielęgniarz zwierząt, palacz c.o., kierownik stołówki	1.000 - 1.700
5.	Kucharka	1.000 - 1.550
6.	Kontroler biletów	950 - 1.500
7.	Starszy woźny, starszy portier, gotowacz napojów /herbaty, kawy, mleka/, informator	900 - 1.250
8.	Woźny, dozorca, portier pomoc kuchenna	850 - 1.050
9.	Sprzątaczką	850 - 950
10.	Goniec	850

Załącznik Nr 6
do Układu Zbiorowego Pracy
Pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

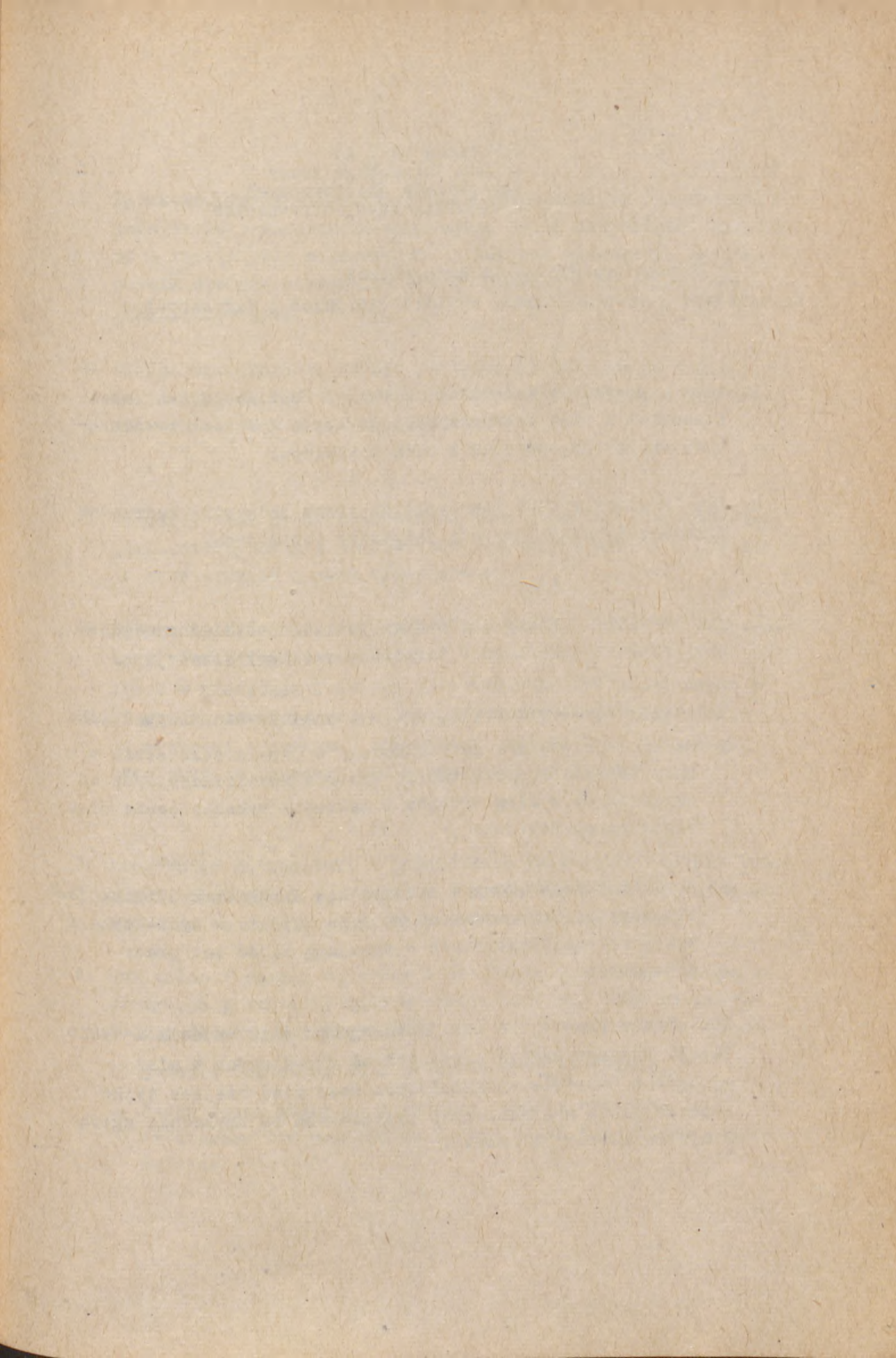
Taryfikator kwalifikacyjny
pracowników ekonomicznych, inżynieryjno-technicznych
administracyjnych i fizycznych

1. Pracownicy ekonomiczni i administracyjni

Lp	S t a n o w i s k o	Wymogi kwalifikacyjne	
		wykształce- nie	ilość lat pracy zawo- dowej
1	2	3	4
1.	Dyrektor Zarządu	wyższe średnie	5 10
2.	Zastępca dyrektora, Główny Księgowy	wyższe średnie	5 10
3.	Dyrektor cyrku, Kierownik Bazy, Kierownik działu, Z-ca głównego księgowego Kierownik Lunaparku	wyższe średnie	4 8
4.	Z-ca kierownika działu, Z-ca kierownika Bazy, Kierownik samodzielnej sekcji, Kierownik finansowy jednostki, Kierownik administracyjny jednostki, Samodzielne stanowisko pracy w dziale techniczno-ekonomicznym, Starszy rewident, Kierownik sekcji	wyższe średnie	3 7
5.	Starszy referent ekonomiczny, Starszy inspektor, Starszy księgowy, Rewident, Kalkulator	wyższe średnie	2 6
6.	Referent ekonomiczny, Inspektor, Księgowy, Samodzielne stanowisko pracy d/s administracyjnych	wyższe średnie	1 5
7.	Kierownik magazynu, Kierownik hotelu,	średn. specj. średnie	3 5

1	2	3	4
8	Starszy referent, Intendent, Kasjer, Starszy magazynier	średnie	2
9	Referent, Archiwista, Sekretarka, Kasjerka biletowa	średnie	1
10	Magazynier	średnie podstawowe	1 5
11	Starsza maszynistka poza halą maszyn	pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę	
12	Maszynistka poza halą maszyn	Pisanie bezbłędne z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę	
13	Młodsza maszynistka poza halą maszyn	po kursie	
<u>II. Pracownicy inżyniersko-techniczni</u>			
1	Z-osa dyrektora zarządu przedsiębiorstwa	wyższe techn. średnie	5 10
2	Główny mechanik, Główny elektryk, Główny technolog, Kierownik warsztatów	wyższe techn. średnie	3 7
3	Zastępca kierownika warsztatów	wyższe techn. średnie	1 5
4	Kierownik wydziału warsztatowego, Kierownik techniczny <i>cyrka</i>	średnie, techn. zas. szk. zaw.	4 7
5	Majster w warsztatach	średnie techn. uprawnienia mistrzowskie	2 5
6	Starszy referent techniczny, Starszy inspektor	średnie techn.	5
7	Referent techniczny, inspektor	średnie techn, zas. szk. zaw.	3 6

1	2	3	4
	III. <u>Pracownicy fizyczni</u>		
1.	Budowniczy cyrku, Rzemieślnik o wysokich kwalifikacjach	zasadn. szk. zaw. szkoła podstaw.	4 7
2.	Elektryk, Rzemieślnik, Motorowy	szk. podstaw.	4



Załącznik Nr 7 do
Układu Zbiorowego Pracy
pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Zasady wynagradzania pracowników
technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i fizycznych

§ 1.

1. Zaszeregowania pracowników, w ramach obowiązujących tabel stanowisk i płac zasadniczych, dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa po uzgodnieniu z radą zakładową.
2. Zaszeregowania osób powoływanych przez jednostkę nadrzędną przedsiębiorstwa dokonuje jednostka powołująca.

§ 2.

1. Przyjmowani do pracy pracownicy powinni posiadać wymagane kwalifikacje określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym.
2. Dyrektor przedsiębiorstwa może w uzasadnionych przypadkach:
 - 1/ zwolnić pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie w dniu wejścia w życie tabeli wymogów kwalifikacyjnych od określonych w niej wymogów w zakresie wykształcenia oraz stażu pracy zawodowej,
 - 2/ skrócić pracownikowi o szczególnie wysokich kwalifikacjach zawodowych, przyjmowanemu po dniu wejścia w życie tabeli wymogów kwalifikacyjnych - wymaganą ilość lat pracy zawodowej.
3. Zwolnienie pracownika przyjmowanego po dniu wejścia w życie tabeli wymogów kwalifikacyjnych od określonych w niej wymogów w zakresie wykształcenia może mieć miejsce tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach za uprzednią zgodą Ministra Kultury i Sztuki.

§ 3.

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może w uzasadnionych przypadkach podwyższyć pracownikowi maksymalną płacę zasadniczą, określoną w tabeli płac w granicach do 10% pod warunkiem, że pracownik spełnia maksymalne wymogi określone taryfikatorem kwalifikacyjnym.
2. Liczba pracowników, którym podwyższone maksymalną płacę zasadniczą do 10% nie może przekraczać 10% ogółu pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

§ 4.

1. Normalny czas pracy pracowników technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i pracowników fizycznych wynosi 8 godzin na dobę oraz 46 godzin tygodniowo.
2. Do pracowników zatrudnionych w lunaparkach może być zastosowany równoważny czas pracy.
Praca w niedziele i święta ustawowe może być przedłużona do 12 godzin dziennie z tym, że pracownicy ci powinni w inne dni tygodnia pracować odpowiednio krócej tak, aby łączny czas pracy w tygodniu nie przekroczył 46 godzin.

§ 5,

1. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach terenowych /cyrki, lunaparki/ obowiązani są do pracy w niedziele i święta ustawowe, w zamian za co otrzymują inny wolny dzień od pracy.
2. Dni wolne w zamian za pracę w niedziele i w święta ustawowe otrzymują pracownicy bądź w czasie objazdu, bądź po zakończeniu objazdu w wymiarze:
 - 1/ jeden dzień wolny za 1 przepracowaną niedzielę,
 - 2/ jeden dzień wolny za 4 godziny pracy w ustawowy dzień świąteczny bez względu na to czy dzień ten wypada w niedzielę.

§ 6.

1. Z uwagi na specyficzny charakter pracy w cyrkach pracowników w nich zatrudnionych obowiązuje dzielony czas pracy. Szczegółowy rozkład dnia pracy poszczególnych grup pracowników określi zakładowy harmonogram pracy opracowany przez dyrektora cyrku w uzgodnieniu z radą oddziałową.
2. Do czasu pracy nie wlicza się przerw trwających ponad 15 minut.
3. O ile normalny czas pracy w sobotę ustalono na 8 godzin, dyrektor cyrku w porozumieniu z radą oddziałową powinien wyznaczyć inny dzień w tygodniu w którym praca trwać będzie tylko 6 godzin.
4. Pracowników zatrudnionych w niedziele obowiązuje wymiar zajęć ustalonych dla 8 godzinnego dnia pracy w ust.1.

§ 7.

1. W ramach 8-mio godzinnego dnia pracy pracownicy administracyjni i fizyczni zatrudnieni w cyrkach obowiązani są w zasadzie do obsłużenia 1 lub 2 przedstawień oraz do wykonania czynności określonych harmonogramem pracy.
2. Za pracę przy obsłudze drugiego przedstawienia w ciągu tego samego dnia, pracownikowi który przekroczył 8-mio godzinny wymiar czasu pracy przysługuje zryczałtowane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe w wysokości:

1/ kierownicy administracyjni, kierownicy finansowi oraz budowniczy cyrku	od zł.30.- do	zł. 40.-
2/ pracownicy fizyczni	od zł.20.- do	zł. 30.-
3. Zatrudnienie pracownika przy obsłudze trzech przedstawień

tego samego dnia może mieć miejsce tylko w przypadkach szczególnych, za uprzednią zgodą rady zakładowej.

4. Za udział pracownika przy obsłudze trzeciego przedstawienia tego samego dnia - przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości ustalonej w ust. 2 pkt. 1 i 2.

§ 8.

Pracownicy zatrudnieni przy tzw. przerzutach /likwidacja i budowa cyrku/ otrzymują niezależnie od wynagrodzenia miesięcznego stawkę ryczałtową w wysokości 100 zł. za jeden przerzut.

Stawka stanowi rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 9.

Pracownicy techniczni zatrudnieni w cyrkach wykonujący po zakończeniu sezonu objazdowego prace remontowe w Julinku otrzymują poza wynagrodzeniem zasadniczym premię wg zasad ustalonych dla pracowników warsztatowych:

§ 10.

Pracownikom, od których w czasie wykonywania obowiązków służbowych wymagana jest znajomość języków obcych przysługuje prawo do dodatku za znajomość języków obcych przyznawanego na zasadach ustalonych w załączniku Nr 8.

§ 11.

1. W celu premiovania pracowników na kierowniczych stanowiskach za poprawę wyników działalności przedsiębiorstwa tworzy się fundusz premii w wysokości do 50% uzyskanych ponadplanowych zysków lub kwot uzyskanych z tytułu zmniejszenia planowanej straty. Wypłaty z tego tytułu są dokonywane poza funduszem płac.
2. Fundusz o którym mowa w ust. 1 nie może przekraczać 15% rocznego funduszu płac zasadniczych pracowników objętych premiovaniem. Roczna premia indywidualna nie może przekroczyć 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Szczegółowe zasady tworzenia, uruchamiania, tryb przyznawania premii określa załącznik Nr 13.

§ 12.

1. Pracownicy finansowo-księgowi zatrudnieni przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego otrzymują raz w roku premię bilansową po złożeniu w terminie i przyjęciu sprawozdania przez jednostkę nadrzędną.
2. Na premię bilansową przeznaczają się 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.
3. Fundusz określony w ust.2 ulega pomniejszeniu o 1/25 część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego /bilansu/.
4. Do otrzymania premii bilansowej uprawnieni są pracownicy, którzy przepracowali co najmniej 3 miesiące przed złożeniem sprawozdania finansowego /bilansu/.
5. Indywidualna roczna premia finansowa może być przyznawana w granicach do 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnego pracownika pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego /bilansu/.

§ 13.

1. Rocznią premię finansową przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa w ramach zatwierdzonego funduszu płac, na wniosek głównego księgowego uzgodniony z radą zakładową.
2. Fundusz premiowy obliczony zgodnie z zasadami ustalonymi w §5 może być uruchomiony na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej po przyjęciu przez nią bilansu.
3. Wypłata rocznej premii finansowej w innym trybie niż wyżej określony jest niedopuszczalna.

§ 14,

Czas pracy i zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu ustala załącznik Nr 10.

§ 15.

Zasady wynagradzania i zaszeregowania robotników zatrudnionych w warsztatach ustala załącznik Nr 11.

§ 16.

Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników transportu samochodowego ustala załącznik Nr 12.

Załącznik Nr 8
do Układu Zbiorowego Pracy
pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Zasady przyznawania dodatków za znajomość
języków obcych

§ 1.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach wymagających biegłej znajomości języków obcych do wykonywania czynności służbowych - przysługuje dodatek za znajomość języków obcych.

§ 2.

Wysokość dodatku wynosi:

za biegłą znajomość w słowie i piśmie pierwszego języka - 120 zł. miesięcznie,

za biegłą znajomość w słowie i piśmie każdego następnego języka obcego - 90 zł. miesięcznie.

§ 3.

Wykaz stanowisk na których mogą być przyznane dodatki za znajomość języków obcych określi Ministerstwo Kultury i Sztuki.

§ 4.

1. Przyznanie dodatku, o którym mowa w § 2 uwarunkowane jest złożeniem przez pracownika egzaminu ze znajomości języków obcych przed właściwą komisją w Ministerstwie Kultury i Sztuki.
2. Przyznanie dodatku pracownikowi może nastąpić również w przypadku przedłożenia dyplomu ukończenia odpowiedniego wydziału filologii.

§ 5.

Prawo do dodatku za znajomość języków obcych powstaje od pierwszego dnia następnego miesiąca po dacie pomyślnego złożenia przez pracownika egzaminu, o którym mowa w § 4 ust.1, bądź przedłożenia dyplomu, o którym mowa w § 4 ust.2, gaśnie zaś z końcem miesiąca, w którym pracownik przestał spełniać czynności,

określone w § 1.

§ 6.

Pracownik zachowuje prawo do dodatku za znajomość języków obcych także w czasie:

- 1/ urlopu wypoczynkowego,
- 2/ urlopu macierzyńskiego,
- 3/ choroby nie przekraczającej 3 miesiące,
- 4/ innych usprawiedliwionych nieobecności w pracy, podczas których pracownik ma prawo do wynagrodzenia, lecz przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące.

§ 7.

Dodatek za znajomość języków obcych przysługuje niezależnie od pobieranych przez pracownika innych dodatków do wynagrodzenia.

Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych
stanowisk pracy

§ 1.

W Przedsiębiorstwach Rozrywkowych ustala się następujący wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy:

I. Za kierownicze stanowiska uważa się:

1. Dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców
2. Dyrektorów cyrków
3. Kierowników muzycznych, kierowników literackich
4. Kierownika Boży i jego zastępców, kierowników lunaparków
5. Kierowników działów i ich zastępców
6. Kierowników samodzielnych sekcji
7. Kierownika Warsztatu i jego zastępcy
8. Głównego Księgowego /st.księgowych p.o.głównego księgowego/ i jego zastępców
9. Kierowników wydziałów warsztatowych
10. Kierowników administracyjnych i finansowych jednostek
11. Kierowników sekcji
12. Głównych elektryków, głównych mechaników i głównych technologów
13. Kierowników technicznych cyrku
14. Kierowników magazynów.

Na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych traktuje się starszych mistrzów, mistrzów, starszych magazynierów i magazynierów w zakresie przyjmowania i zdawania towarów.

II. Za stanowiska zastępców uważa się:

stanowiska zastępców uwzględnione w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

III. Za samodzielne stanowiska uważa się stanowiska określone w strukturze organizacyjnej jako samodzielne, lub tych

pracowników, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany lub których charakter pracy wymaga przebiegania poza zakresem pracy, a mianowicie:

1. reżyserów, scenografów, dyrygentów, artystów, instruktorów szkolenia zawodowego,
2. radców prawnych,
3. st. rewidentów, rewidentów,
4. st. inspektorów, starszych referentów technicznych, starszych referentów ekonomicznych, inspektorów, referentów technicznych, referentów ekonomicznych oraz starszych referentów o ile zatrudnieni zostali na stanowiskach wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej jako bezpośrednio podległe dyrektorowi przedsiębiorstwa lub jego zastępcom.

§ 2.

1. Pracownikom o których mowa w § 1 nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Postanowienie ust. 1 nie dotyczy kierowników technicznych cyrku, jeżeli kierują oni zespołem pracowników i równocześnie pracują fizycznie wraz z zespołem.
Pracownicy ci otrzymują wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, o ile praca w godzinach nadliczbowych została im zlecona przez dyrektora lub jego zastępcę.
3. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkami przewidzianymi za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje jednak za pracę wykonywaną na polecenie dyrekcji w niedziele i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy nie należącą do zakresu funkcji pracownika. W stosunku do pracowników, do których ma zastosowanie przepis art. 36 ust. 2 i 3 części ogólnej układu, za niedziele uważa się ustalony dla nich inny wolny od pracy dzień w tygodniu.
4. Dyrekcje powinna polecenia pracy w godzinach nadliczbowych o których mowa w ust. 2 i 3 wydawać na piśmie.

5. Przepis ust.3 nie dotyczy dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego, dyrektorów cyrków i kierowników luna-parków.

§ 3.

Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa lub inny pracownik zarządu przedsiębiorstwa objęty przepisami niniejszego załącznika, któremu na podstawie harmonogramu zatwierdzonego przez dyrekcję powierzono w godzinach nadliczbowych nadzór nad przebiegiem widowisk cyrkowych otrzymuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:

- 1/ pół stawki dziennej za dyżur w dzień powszedni
- 2/ jedną stawkę dzienną za dyżur w niedziele lub święta.

Załącznik Nr 10-
do Układu Zbiorowego Pracy
pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Czas pracy i zasady wynagradzania osób zatrudnionych
przy pilnowaniu

§ 1.

Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu /dozorcy
i portierzy/ może wynosić do 12 godzin na dobę.

§ 2.

1. Pracownicy wymienieni w ust.1 mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów zatrudnienia:
 - 1/ 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od pracy
 - 2/ 12 godzin służby i 24 godziny wolne od pracy.
2. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust.1 pkt.1 pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od pracy. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę.
3. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust.1 pkt.2 dzień wolny nie przysługuje z tym jednak, że harmonogram służby należy tak ustalić, aby 24 godziny wolne od służby przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.

§ 3.

1. Pracownikom wymienionym w ~~ust.1~~ [§]1 przysługuje dodatek w wysokości:
 - 1/ 10% płacy zasadniczej za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin /w sobotę ponad 6 godzin/ do 12 godzin na dobę przy zatrudnieniu wg systemu 8 godzin służby, 16 godzin wolnych od pracy,

- 2/ 10% płacy zasadniczej za pracę w nocy,
 - 3/ 100% płacy zasadniczej za wszystkie godziny przepracowane ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
 - 4/ pracownikom zatrudnionym według systemu 12 godzin służby i 24 godziny wolne od pracy, wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 12 godzin służby i 240 godzin miesięcznie.
2. Godzinową stawkę płac oblicza się przez podzielenie miesięcznego wynagrodzenia pracownika przez 200.
3. Pracownikom wymienionym w ust.1 nie przysługują dodatki za pracę w niedziele, przepracowane zgodnie z obowiązującym harmonogramem.

Załącznik Nr 11
do Układu Zbiorowego Pracy
Pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rzemysłowych

Część I

ZASADY WYNAGRODZANIA I ZASZEREgowANIA ROBOTNIKÓW
ZATRUDNIONICH W WARSZTATACH

3.1

S y s t e m y p ł a c

1. W zależności od rodzaju prac stosuje się następujące systemy płac:
 - a/ czasowy
 - b/ czasowo-premiowy
2. Robotnicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według wielokrotnych stawek płac w wysokości określonej w poniższej tabeli:

TABELA GODZINOWYCH STAWEK PŁAC ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONICH
W CZASOWYM I CZASOWO-PREMIOWYM
SYSTEMIE PŁAC

Kategorie zaszerego- wania osobistego	Wielkość stawki w zł za godzinę	
	minimalna	maksymalna
I	4,40	4,60
II	4,60	4,90
III	4,90	5,40
IV	5,40	5,90
V	5,90	6,90
VI	6,90	8,0
VII	8,0	9,20
VIII	9,20	10,50
IX	10,50	12,00

3. Stawki przyjęte do stosowania w warsztatach powinny być ustalone na poziomie minimalnym, maksymalnym, bądź w granicach 50 % rozpiętości widełek. W szczególnie uzasadnionych przypadkach mogą być przyjęte stawki w wysokości 25 % lub 75 % rozpiętości widełek - jednocześnie dla wszystkich stanowisk i dla wszystkich kategorii zaszeregowania.

J 2

1. W ramach ustalonego na dany rok funduszu płac robotników wydziela się fundusz premiowy w wysokości do 30 % płac zasadniczych robotników.
2. Warunki przyznawania oraz wysokość indywidualnych premii określa szczegółowy regulamin premiowania, opracowany na podstawie wytycznych jednostki nadrzędnej i zatwierdzony przez dyrektora przedsiębiorstwa po uprzednim uzgodnieniu z radą zakładową i Ministerstwem Kultury i Sztuki.
3. Fundusz premiowy w poszczególnych miesiącach nie może przekroczyć 30 % funduszu płac zasadniczych przypadającego faktycznie do wypłaty za dany miesiąc.
4. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 50 % wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
5. Premie indywidualne oblicza się od wynagrodzenia zasadniczego za godziny przepracowane z wyłączeniem godzin postojowych.

J 3

Robotnicy wynagradzani według systemu czasowego otrzymują zarobek wynikający ze stawki osobistego zaszeregowania pomnożonej przez ilość efektywnie przepracowanych godzin.

1. a/ Za czas stracony z powodu ~~postoj~~ postoju niezależnego od robotnika:

- robotnik otrzymuje wynagrodzenie obliczone według minimalnej godzinowej stawki tabeli dla pracowników wynagradzanych wg czasowego i czasowo-premiowego systemu płac i kategorii odpowiadającej osobistemu zaszeregowaniu,

b/ Za postoje, za które robotnik otrzymuje wynagrodzenie, uznaje się przerwy w pracy powstałe bez winy pracownika, nie krótsze jednak niż jednogodzinne.

Za postoje w pracy, za które robotnikowi przysługuje wynagrodzenie uznaje się również przerwy w pracy, które spowodowane zostały brakiem dostaw do warsztatu energii elektrycznej i trwały co najmniej 15 minut każdorazowo, a łącznie w ciągu dnia pracy /8 godzin/ co najmniej jedną godzinę.

c/ W okresie postoju robotnik obowiązany jest podjąć wyznaczoną mu pracę zastępczą, za którą winien otrzymać wynagrodzenie według wykonanej pracy nie niższe jednak od wynagrodzenia, przysługującego za niezawiniony postój. W przypadku niepodjęcia przez robotnika fizycznego wyznaczonej mu pracy zastępczej - wynagrodzenie za czas postoju nie przysługuje.

2. Wynagrodzenie za okres postojów niezależnych od pracownika wypłaca się pod warunkiem zgłoszenia postoju przełożonemu, który winien niezwłocznie wystawić kartę postojową.

Robotnicy kierujący brygadą /brygadziści/ składają się co najmniej z 5 pracowników, pracujący na równi z pozostałymi członkami brygady, otrzymują wynagrodzenie w zależności od wyników własnej pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10 % do 20 % stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.

za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych - robotnikom przysługuje dodatkowo dopłata za każdą godzinę przearbowaną w tych warunkach w następującej wysokości:

Grupa I - dodatek w wysokości 0,35 zł za godz. przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a/ mycie detali w benzynie, olejach gazowych, naftie, acetonie, spirytusie - przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- b/ czyszczenie ręczne /płukanie zbiorników paliwa/,
- c/ ładowanie akumulatorów,
- d/ destylowanie elektrolitów,
- e/ przygotowanie, nalewanie i nasywanie elektrolitem /elektroliter/ przy produkcji ogniw i baterii
- f/ usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi,
- g/ naprawy ręczne i maszynowe namiotów cyrkowych,

Grupa II- dodatek w wysokości 0,50 zł za godz. przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a/ obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- b/ spawanie gazowe i elektryczne /łukowe/,
- c/ malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
- d/ natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
- e/ rozcieńczanie farb i lakierów,
- f/ hartowanie stali,
- g/ naprawa akumulatorów,
- h/ zalewanie akumulatorów pakiam,
- i/ obsługa pras i młotów na gorąco,
- j/ prace przy przeprowadzaniu prób i napraw pomp wtryskowych i wtryskiwaczy paliwa silników spalniczych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia,

k/ obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,

l/ naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie stylizowanej.

Grupa III - dodatek w wysokości 0,75 zł za godz. przysługują przy wykonywaniu następujących prac:

- a/ lakierowanie natryskowe,
- b/ obsługa hamowni silników.

Grupa IV - dodatek w wysokości 1,00 zł za godz. przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a/ formowanie płyt akumulatorowych przed montowaniem,
- b/ montowanie akumulatorów - skłanianie ogniw,
- c/ lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,
- d/ miniowanie,
- e/ piaskownicy i pomoc.

Uwaga: przy zbiegu dwóch dodatków przysługuje dodatek wyższy.

§ 7

1. W stosunku do pracowników produkujących braki winny być stosowane kary regulaminowe.

Kara pieniężna za poszczególne przekroczenie nie może przewyższać czwartej części dziennego zarobku robotnika. Suma kar regulaminowych z tytułu wartości materiałów, narzędzi i energii, zużytych przy produkcji zabrakowanej z winy robotnika oraz kar z innych tytułów nie może przekraczać wysokości 10 % zarobku miesięcznego. Powyższą zasadę stosuje się analogicznie w przypadkach zawinionego przez pracownika uszkodzenia lub zniszczenia narzędzi, urządzeń oraz obrabiarek.

Szczegółowe zasady nakładania kar regulaminowych ustala przedsiębiorstwo w swoim zakładowym regulaminie pracy.

2. Przepisy ust. 1 nie ograniczają uprawnień przedsiębiorstwa do wystąpienia o zwrot poniesionych z winy pracownika strat.

§ 8

1. Każdemu robotnikowi powinna być przyznawana kategoria zaszeregowania osobistego zgodnie z posiadanymi przez niego kwalifikacjami, w zawodzie określonym umową o pracę, na podstawie obowiązującego taryfikatora kwalifikacyjnego, stanowiącego część II niniejszego załącznika.
2. Zaszeregowanie osobiste przyznaje się przy przyjęciu do pracy po wyuczeniu zawodu oraz przy podwyższaniu kwalifikacji.
3. W okresie do 14 dni od rozpoczęcia pracy robotnik otrzymuje kategorię zaszeregowania wykazaną w zaświadczeniu z poprzedniego miejsca pracy, a w przypadku braku takiego zaświadczenia kategorię określoną w umowie o pracę. Po upływie takiego okresu robotnik otrzymuje kategorię odpowiadającą jego rzeczywistym kwalifikacjom ustalonym na podstawie sprawdzenia w drodze egzaminu zakresu wiadomości robotnika oraz praktycznego opanowania przezeń zawodu.
4. Sprawdzenie w drodze egzaminu wiadomości robotnika oraz praktycznego opanowania zawodu nie przeprowadza się, przy przyjęciu do pracy robotnika obsługi, gospodarczych, pomocniczych oraz innych wykonujących proste czynności nie wymagające wyuczenia zawodu.
5. Robotnikom wymienionym w ust. 4 przyznaje się zaszeregowanie zgodne z charakterem wykonywanej pracy oraz jej jakością. Zmiany zaszeregowania tych pracowników dokonuje się bez egzaminu.
6. Egzamin obejmuje sprawdzenie praktycznego opanowania zawodu w zakresie robót wymienionych dla danej kategorii zaszeregowania w obowiązującym w zakładzie taryfikatorze kwalifikacyjnym. W czasie egzaminu robotnik powinien

wykonywać co najmniej dwie różne prace z wymienionych
taryfikatorze kwalifikacyjnym, wykonując wyznaczone
mu zadania ilościowe nie mniej niż w 100 %, przy
zachowaniu wymogów dobrej jakości pracy.

7. Egzamin, o których mowa w niniejszym załączniku, przeprowadza Zakładowa Komisja Kwalifikacyjna, powołana przez dyrektora przedsiębiorstwa w następującym składzie:
- 1/ jako przewodniczący - główny inżynier /z-ca dyrektora d/s technicznych/,
 - 2/ jako członkowie -
 - a/ wyznaczony przez dyrektora zakładu pracy pracownik inżynierjino-techniczny /spośród techników, mistrzów/,
 - b/ przedstawiciel rady zakładowej.

W skład komisji wchodzi ponadto z prawem członka komisji kierownik oddziału produkcyjnego /warsztatu/ lub majster będący przełożonym egzaminowanego robotnika.

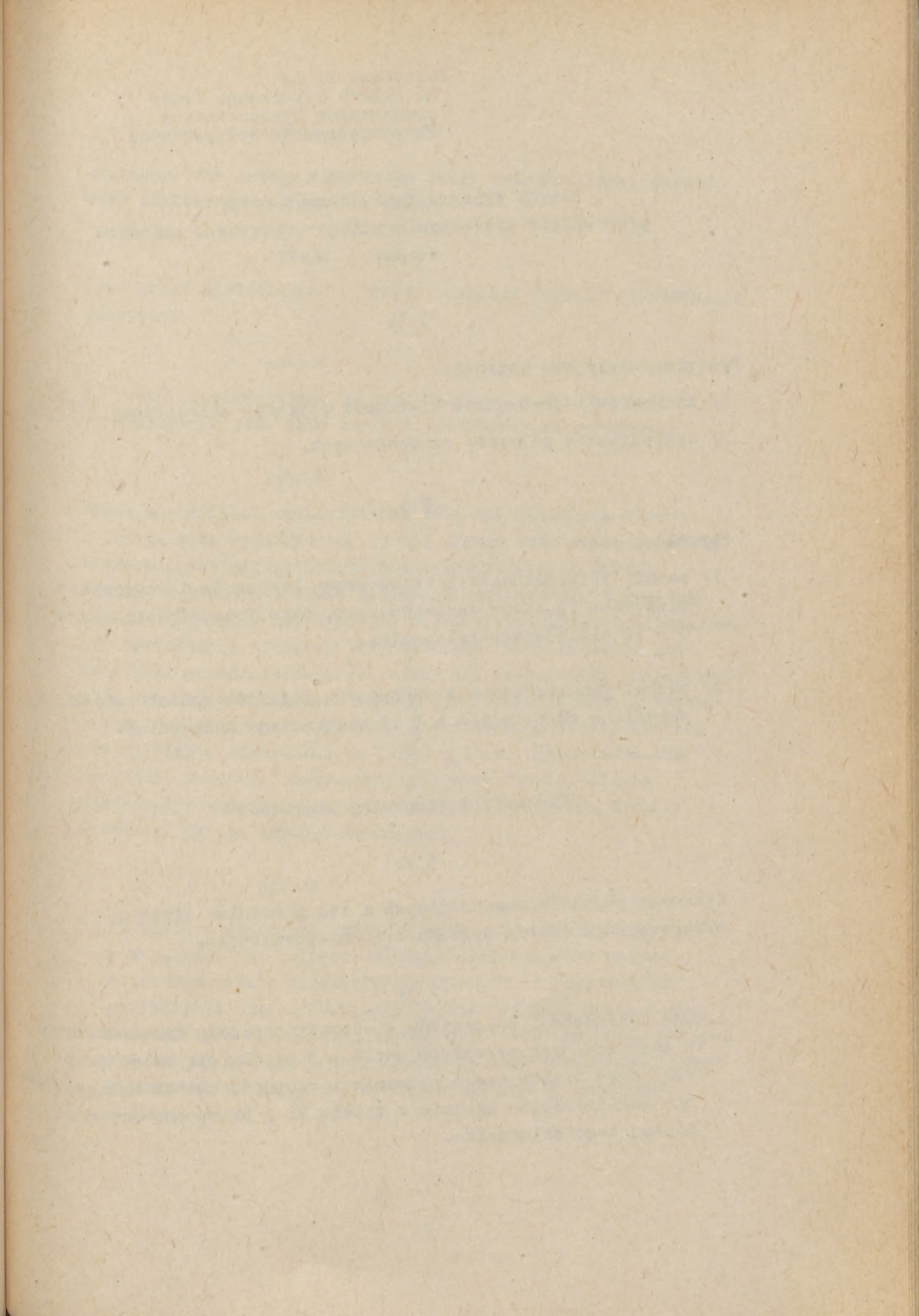
8. Komisja kwalifikacyjna przeprowadza egzamin na wniosek majstra.

9. O ile w wyniku egzaminu zostanie stwierdzone, że robotnik nie posiada niezbędnych kwalifikacji wymienionych w ust. 6 a przewidzianych dla kategorii przyznanej warunkowo na okres podany w ust. 3, robotnik nie może otrzymać osobistego zaszerogowania wg tej kategorii. Zaszerogowanie robotnika do odpowiednio niższej kategorii następuje wówczas na podstawie przeprowadzonego egzaminu względnie w oparciu o ponowny egzamin, który obejmuje sprawdzenie opanowania zawodu w niższej kategorii zaszerogowania.

10. Podwyższenie kategorii osobistego zaszerogowania robotników, którzy przeszli w zakładzie wyuczenie zawodu lub też podwyższyli swoje kwalifikacje, następuje również w drodze złożenia egzaminu przed Zakładową Komisją Kwalifikacyjną. Wniosek o dopuszczenie do egzaminu składa mistrz, względnie zainteresowany robotnik, przy czym egzamin powinien być

przeprowadzony w terminie 7 dni od chwili złożenia wniosku do Komisji.

11. Robotnik ubiegający się o przyznanie wyższej kategorii zaszeregowania powinien oprócz wiadomości niezbędnych dla danej kategorii umieć wykonywać wszystkie prace, przewidziane w określonym zawodzie dla robotników niżej zaszeregowanych, występujące w zakładzie pracy.
12. Po złożeniu egzaminu kwalifikacyjnego robotnik otrzymuje zaświadczenie stwierdzające posiadanie kwalifikacji wymaganych dla przyznania wnioskowanej kategorii zaszeregowania osobistego.
13. Na podstawie zaświadczenia, o którym mowa w ust. 12, robotnik otrzymuje wyższą kategorię osobistego zaszeregowania z tym, że podwyższenie zaszeregowania nie może w zasadzie nastąpić w kategorii do 5-tej wcześniej niż po jednym roku, a w kategorii powyżej 5-tej po upływie dwóch lat od daty ostatniego przeszerowania.



Załącznik Nr 12
do Układu Zbiorowego Pracy
pracowników Zjednoczonych
Przedsiębiorstw Rozrywkowych

Zasady wynagradzania i czasu pracy
pracowników niezorganizowanego transportu samocho-
dowego

§ 1.

Przepisy niniejsze dotyczą:

- 1/ kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych,
- 2/ dyspozytorów pojazdów samochodowych.

§ 2.

Wprowadza się:

- 1/ zasady wynagradzania i czasu pracy kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych, określone odpowiednio w § 3 - 12 niniejszego załącznika.
- 2/ zasady wynagradzania dyspozytorów pojazdów samochodowych, określone odpowiednio w § 13 niniejszego załącznika.

Kierowcy i pomocnicy kierowców

§ 3.

Kierowcy pojazdów samochodowych i ich pomocnicy otrzymują wynagrodzenie według systemu czasowo-premiowego.

§ 4.

1. Dla kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3 ustala się sześć grup płac oraz zasady zaszeregowania i wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego- zgodnie z tabelą Nr 1 określoną w części niniejszego załącznika.

czynności dla danego stanowiska pracy, indywidualnymi umowami oraz zakładowym regulaminem pracy.

Art.38

Czas pracy młodocianych i urlopy regulują ogólnie obowiązujące przepisy.

Art.39

2. Praca przekraczająca wymiar określony w art.36 ust.1 traktowana jest jako praca w godzinach nadliczbowych.

Art.40

Praca w godzinach nadliczbowych może być stosowana tylko w przypadkach wyjątkowych, jeżeli wymaga tego dobro przedsiębiorstwa, pod warunkiem uzyskania zgody Zarządu Okręgu Związku Zawodowego. Zgoda Zarządu Okręgu Związku Zawodowego nie jest wymagana gdy z powodu zaszłych lub grożących instytucji żywiołowych wydarzeń lub nieszczęśliwych wypadków jest konieczne przedłużenie czasu pracy dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, dla utrzymania całości instytucji i umożliwienia jej dalszego ruchu oraz dla wykonania robót, których nie wykonanie spowodować by mogło zepsucie materiałów lub urządzeń. Dyrekcja obowiązana jest niezwłocznie zgłosić przypadek powodujący konieczność przedłużenia czasu pracy Zarządowi Okręgu Związku Zawodowego.

Art.41

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych w dni powszednie, z wyjątkiem dni wolnych od pracy udzielonych w zamian za przepracowaną niedzielę /art.36 ust.3/ pracownikom przysługują oprócz normalnego wynagrodzenia, następujące dodatki: 50% zasadniczej stawki godzinowej za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% zasadniczej stawki godzinowej za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych.

2. Za każdą nadliczbową godzinę pracy w niedzielę, za każdą godzinę pracy w dniu wolnym przysługującym na podstawie przepisu art.36 ust.3 oraz w ustawowe święto przypadające na dzień powszedni - pracownikom przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek w wysokości 100% zasadniczej stawki godzinowej.
3. Za pracę w dniu wolnym od pracy i w ustawowym dniu świątecznym, uważa się ~~za~~ pracę wykonywaną od godziny 6 tegoż dnia do godz.6 dnia następnego.

Art.42

1. Za każdą godzinę przepracowaną w nocy pracownikowi przysługuje dodatek nocny wynoszący 10% zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z jego osobistego zażerogowania. W przypadku nadliczbowej pracy nocnej 10% dodatek nie wchodzi do podstawy obliczenia 100% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, lecz przysługuje niezależnie od tego dodatku.
2. Za pracę nocną uważa się czas pomiędzy godz.22 i godz.6-tą dnia następnego.
3. Przepisy ust.1 stosuje się do pracowników zatrudnionych przy przedstawieniach, jeżeli praca ta trwała dłużej niż do godz.23-ciej.

Art.43

Przepisy Art.36 ust.1, Art.39 i Art.41 - nie dotyczą pracowników artystycznych i innych pracowników zatrudnionych przy przedstawieniach oraz pracowników zatrudnionych w lunaparkach jeżeli w załącznikach do Układu unormowano w sposób odmienny czas pracy lub warunki wynagradzania za pracę nadliczbową, za pracę w niedzielę i ustawowe święta oraz w dni wolne od pracy /art.36 ust.3/. Wymienione wyżej przepisy, a także

Przepisy art.42 nie mają również zastosowania do pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy wymienionych w załączniku Nr 9 do Układu.

Art.44

1. Pracownik obowiązany jest do przestrzegania Regulaminu Pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego.
2. Przerwę wypoczynkową trwającą do 15 minut wlicza się do czasu pracy.
3. Dyrekcja obowiązana jest na podstawie zaświadczenia lekarskiego zwolnić pracownicę karmiącą piersią dwa razy dziennie po 1/2 godziny lub na wniosek pracownicy raz dziennie na jedną godzinę, na każde karmione dziecko.

Art.45

Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych i nocnych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych od 4-go miesiąca ciąży jest wzbronione.

R o z d z i a ł VI

NAGRODY JUBILEUSZOWE

Art.46

1. Pracownikom /jubilatam/, którzy przepracowali 25, 35, 40 lat /zachowując ciągłość pracy/ w zakładach pracy, objętych przepisami o nagradzaniu za wieloletnią pracę, należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne za wieloletnią pracę, obliczone wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, w wysokości:

- 1/ za 25-letnią pracę - 0,75 miesięcznego zarobku,
- 2/ za 35-letnią pracę - 1,5 miesięcznego zarobku,
- 3/ za 40-letnią pracę - 2 miesięcznego zarobku.

2. Przepisy ust.1 pkt.1-3 nie dotyczą artystów oraz muzyków grających na instrumentach dętych, dla których nagrody jubileuszowe powinny być przyznane w wysokości:

- 1/ za 15-letnią pracę artystyczną w wysokości 0,75 miesięcznego zarobku,
- 2/ za 20-letnią pracę artystyczną w wysokości 1,5 miesięcznego zarobku,
- 3/ za 25-letnią pracę artystyczną w wysokości 2 miesięcznego zarobku.

Muzycy grający na instrumentach innych niż dęte otrzymują nagrody jubileuszowe według zasad określonych w ust.1.

3. Przy ustalaniu okresów pracy i ciągłości pracy, uprawniających pracowników do otrzymania nagród jubileuszowych, o których mowa w ust.1 i 2, stosuje się przepisy zarządzenia nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r.

/Monitor Polski Nr 58 poz.282/.

4. Nagrody jubileuszowe za przewidziany w ust.1-2 staż pracy osiągnięty przed dniem 1 stycznia 1969 r. nie przysługują. Wpłata nagród jubileuszowych za staż pracy osiągnięty począwszy od dnia 1 stycznia 1969 r. następuje z nastaniem czasokresów określonych w ust.1-2.

5. Przepis ust.4 nie dotyczy pracowników, którzy przed dniem 1 stycznia 1969 r. osiągnęli staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej w najwyższym wymiarze. Pracownikom tym przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 2-miesięcznego zarobku obliczonego jak za urlop wypoczynkowy. Nagroda ta powinna być wypłacona do dnia 31 grudnia 1969 r.

2. Czas pracy zużyty na obsługę codzienną pojazdu wlicza się do czasu pracy kierowcy.

§ 12.

Za normalne godziny pracy w niedziele, za które kierowca /pomocnik kierowcy/ otrzymał czas wolny od pracy w tygodniu, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 13.

Przedsiębiorstwo obowiązane jest zapewnić kierowcom /pomocnikom kierowców/ w każdej dobie po zakończeniu pracy co najmniej 10-cio godzinny nieprzerwany okres wolny od wszelkich obowiązków służbowych, przewidziany na wypoczynek.

Dyspozytorzy taboru samochodowego

§ 14

1. Ustala się dla personelu dysponującego taborem samochodowym stawki miesięcznego wynagrodzenia, określone w części IV niniejszego załącznika.
2. Pracownikom, o których mowa w ust.1, przysługuje premia indywidualna do 40% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Premia, o której mowa w ust.2, przysługuje za wykonanie zadań ustalonych dla służby dyspozytorskiej określonych w części IV niniejszego załącznika.
4. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w ust.1, określi zakładowy regulamin premiowania zatwierdzony przez Ministerstwo Kultury i Sztuki w oparciu o ramowy regulamin premiowania według zasad określonych w części IV niniejszego załącznika.

Część I załącznika Nr 12

Tabela Nr 1 zaszeregowania kierowców pojazdów
samochodowych i ich pomocników

Lp	Warunki zaszeregowania	Grupa płac	stawka w zł za 1 godzinę pracy	
			"A"	"B"
1	2	3	4	5
1	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat x/ i prowadzący stale: samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 12,0 ton	1	7,50	8,50
2	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii x/ i prowadzący stale: a/ autobusy powyżej 15 miejsc siedzących b/ samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących c/ samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze powyżej 13,0 ton do 18,0 ton d/ ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą 20 ton	2	6,40	7,40
3	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii x/ i prowadzący stale: a/ autobusy do 15 miejsc siedzących b/ samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c/ samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton	3	5,70	6,70

1	2	3	4	5
d/ ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20,0 ton				
4. Kierowcy posiadający prawo jazdy II kategorii x/ prowadzący stale:				
a/ autobusy do 15 miejsc siedzących				
b/ samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących				
c/ samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy cztonowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton				
		4	5,20	6,20
d/ ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20,0 ton				
5. Kierowcy prowadzący stale:				
a/ samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton				
		5	4,90	5,70
b/ ciągniki rolnicze w transporcie drogowym				
6. Pomocnicy kierowców samochodowych				
		6	4,60	5,20

x/ Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych /Dz.U.Mr.61, poz.395/ wraz z późn. odpowiednio prawem jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 roku o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych /Dz.U.Mr.35, poz.616 z późniejszymi zmianami/.

U w a g a :

Dopuszczalnego ciężaru całkowitego przyczep przy zarejestrowaniu kierowców do grup płacowych nie wlicza się z wyjątkiem ciągników balastowych wymienionych pod lp.2 lit.a, lp.3 lit.d oraz lp.4 lit.d.

Zasady stosowania stawek A i B oraz doletkowe kryteria zarejestrowania kierowców i ich pomocników do grup określonych w tabeli:

1. Stawkę plac A stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy /pomocnika/ w danym zakresie pracy.

Stawka płac "B" przysługuje kierowcy / pomocnikowi/ po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.

W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki "B" może ponownie nastąpić obniżenie na jeden rok do stawki "A"

2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki "B" jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki "B" nawet wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu niezorganizowanego do transportu zorganizowanego a przerwa między jednym a drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 m-ce.
4. Kierowca posiadający wkładkę do prawa jazdy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze o jedną grupę niższe niż wynikające z tytułu prowadzenia pojazdu na podstawie odpowiedniej wkładki.
5. Kierowca autobusu, samochodu ciężarowego lub specjalnego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym zakładzie pracy, na pojeździe uprawniającym do wynagrodzenia według niższej niż dotychczas grupy płac zasadniczych, zachowuje prawo do grupy zaszczergowania i stawki zasadniczej posiadanej uprzednio, pod warunkiem, że przepracował na wyżej wymienionych pojazdach co najmniej 10 lat.
Przepis ten ma odpowiednie zastosowanie do pracowników, którzy przeszli z innego zakładu pracy.

Tabela zaszeregowania i stawek płac godzinowych
kierowców samochodów osobowych

/ z wyjątkiem samochodów przeznaczonych do publicznego
transportu drogowego/.

Warunki zaszeregowania	Grupa płac	stawka zł/rodz.	
		"A"	"B"
Kierowca posiadający:			
1/ prawo jazdy I, II kategorii ^{x/}	1	5,70	6,50
2/ prawo jazdy III kategorii x/	2	4,70	5,50

x/ Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych /Dz.U.Nr 61 poz.295/ względnie odpowiednio odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych /Dz.U.Nr 85, poz.616 z późniejszymi zmianami/.

1. Stawkę płac "A" stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy w danym zakładzie pracy.
Stawka płac "B" przysługuje kierowcy po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.
W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki "B" może ponownie nastąpić obniżenie stawki na jeden rok do stawki "A".
2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskania uprzednio stawki "B", jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskania uprzednio stawki "B" nawet wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana

miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu nie- zorganizowanego do transportu zorganizowanego a przerwa między jednym a drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 m-ce.

4. Kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych lub specjalnych, którzy ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat przeszli do pracy na samochodach osobowych zachowują prawo do grupy zaszerogowania i stawki zasadniczej posiadanej uprzednio, pod warunkiem, że przepracowali na autobusach, samochodach ciężarowych lub specjalnych co najmniej 10 lat. Przepis ten ma odpowiednie zastosowanie do pracowników, którzy przeszli z innego zakładu pracy.

Tabela Nr 3 płac zryczałtowanych kierowców samochodów osobowych

Lp.	Warunki zaszerogowania	ryczałt miesięczny
1.	Kierowcy posiadający prawo jazdy I i II kategorii	2.100 - 2.900
2.	Kierowcy posiadający prawo jazdy III kategorii	1.900 - 2.500

- x/ Ustalony w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych /Dz.U.Nr 61, poz.295/ względnie odpowiednie prawo jazdy ustalony w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych Dz.U.Nr 85, poz.616 z późniejszymi zmianami/.

Część II załącznika Nr.12

ZASADY PRYZNANANIA DODATKÓW ZA PROWADZENIE NIEKTÓRYCH
RODZAJÓW POJAZDÓW LUB WYKONYWANIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW
PRZEWOZÓW

1. Za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów samochodowych i przyczep lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów kierowcom za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe przysługuje dodatek w wysokości:

L.p.	Rodzaj pojazdu	Wysokość pr. służącego dodatku w zł.
	<u>I. Autobusy</u>	
1.	Autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 łącznie z miejscem kierowcy	2,00
2.	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,50
	<u>II. Samochody ciężarowe przewożące osoby</u>	
3.	Samochody ciężarowe przystosowane do przewożenia osób	1,50
	<u>III. Samochody ciężarowe i pojazdy członowe /ciągniki siodłowe z naczepami/ o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza</u>	
4.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5	0,50
5.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	1,00
6.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	1,50
	<u>IV. Specjalizowane samochody ciężarowe i pojazdy członowe /za wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III/</u>	
7.	o dopuszczalnym ciężarze całkow. do 13 ton	1,00

1	2	3
8.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 ton	1,50
9.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 ton	2,00
<u>V. Samochody i pojazdy czło.wwe specjalne</u>		
10.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,50
11.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2,00
<u>VI. Ciągniki</u>		
12.	ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
13.	ciągniki balastowe	2,00
<u>VII. Przyczepy</u>		
14.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 5 ton	0,50
15.	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 5 ton	1,00
16.	autobusowe do przewozu osób	1,00

2. wysokość dodatków za prowadzenie pojazdów w grupie III i IV tabeli może być podwyższona :

- 1/ o 0,50 zł - przy przewozach dystrybucyjnych,
 " " w trudnych warunkach terenowych /przy pracy na placu budowy i na bezdrożach/,
 " " regularnych przewozach towarowych,
 " " wymagających specjalnej ostrożności /łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu i tp./;

2/ o 0,75 zł - przy towarowych przewozach regularnych i dystrybucyjnych wymagających specjalnej ostrożności w czasie jazdy.

3. Dodatki określone w ust.1 - z wyjątkiem lp.4,12,14,15 i 16 mogą być podwyższone o 0,50 zł w ramach funduszu płac za zgodą Ministra Kultury i Sztuki wydaną w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego oraz w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

4. Dodatki za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych oraz za przyczepę przy ciągnikach siodłowych nie przysługują.
5. Wysokość dodatku za prowadzenie pojazdów wymienionych w grupie III i IV tabeli - w przypadku przewozu ładunków niebezpiecznych określonych przepisami Ministrów: Komunikacji i Spraw wewnętrznych - podwyższa się o 0,50 do 1,00 zł z tym, że łączny dodatek nie może przekroczyć 2,50 zł/godz.
6. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
7. Podwyższone w stosunku do obecnie obowiązujących dodatki za rodzaj pojazdów i charakter pracy przewozowej mogą być wprowadzone sukcesywnie w ramach funduszu płac.

Część III załącznika Nr 12

ZASADY ZLECANIA KIEROWCOM I POMOCNIKOM KIEROWCÓW CZYNNOŚCI

DODATKOWYCH ORAZ WYNAGRADZANIA ZA TE CZYNNOŚCI

1. Kierowca i pomocnikom kierowców, w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach, mogą być w czasie ich pracy powierzane czynności dodatkowe nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za uzasadnione ekonomicznie należy uznać w szczególności te przypadki, w których powierzanie kierowcom i pomocnikom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych osób dla wykonywania tych czynności lub powoduje lepsze wykorzystanie taboru i urządzeń przeładunkowych.
3. Czynności dodatkowe mogą być zlecane kierowcom i pomocnikom kierowców za ich zgodą z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, po odpowiednim przeszkoleniu, pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu i pracy oraz przy zapewnieniu warunków organizacyjno-technicznych oraz dokumentacyjno-kontrolnych.
4. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej dla poszczególnych rodzajów i zakresu czynności w pkt.8 niniejszych zasad.
5. Wynagrodzenie obliczone na podstawie podanych w pkt.8 stawek nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie.
W przypadku powierzenia kierowcom i pomocnikom wykonywania szeregu rodzaju czynności, z tytułu których przysługuje im odrębne wynagrodzenie, łączna suma dodatkowego wynagrodzenia nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie na jednego pracownika.
6. Powierzanie wykonywania czynności dodatkowych /nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków/ powinno następować w formie zlecenia pisemnego /umowy o dodatkowe prace/ łącznego dla wszystkich powierzonych czynności, z wyszczególnieniem rodzaju pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.

7. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszczególnych kierowców ustala w granicach stawek dziennych określonych w pkt. 8 dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

8. Rodzaje czynności i zakres ich wykonywania i wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala się następująco:

L.p.	Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenie	
			dziennie w zł	miesięcznie w zł
1	2	3	4	5
1.	Czynności konduktora w przewozach pracowniczych	Sprzedaż i kontrola biletów / kart przejazdowych itp	od 10 do 18	od 250 do 450
2.	Za stały czynny współdział przy za- i wyładunku	-	do 12	do 300
3.	Załatwianie czynności spedycyjnych łącznie z przejęciem odpowiedzialności za konwojowanie przewożonych ładunków	Odbiór i zdanie ładunku, załatwienie formalności dokumentacyjnych, nadzór nad ładunkiem itp	od 16 do 24	od 400 do 600
4.	Wykonywanie czynności biletera podczas imprezy artystycznej	kontrola biletów	od 10 do 18	od 250 do 450
5.	Wykonywanie czynności spedycyjnych /rozliczenie towaru, odpowiedzialność materialna, współdział przy za- i wyładunku itp /na samochodach dostawczych do 1 tony ład.	-	od 22 do 28	od 550 do 700
6.	Jednosobowe wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych /za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp/ na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności	-	od 26 do 32	od 650 do 800
7.	Wykonywanie czynności ładowacza /za- i wyładunku/.	-	od 16 do 26	od 400 do 650

1	2	3	4	5
8.	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych /za- i wyładunek, rozliczenia towarowe odpowiedzialność materialna itp. /na samochodach powyżej 1 tony ładowności	-	od 28 do 36	od 700 do 900
9.	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach, jak chłodniczych, prądowców, sprężarkowych itp.	uruchomianie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłącznie agregatów, obsługa codzienną agregatów	do 30	do 750
10.	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, pługach zamontowanych na pojazdach i innych samojezdnych urządzeniach przeładunkowych lub zgarniających /z wyjątkiem wywrotek/	Wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 36	do 900
11.	Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 9 wymagająca czynności poza miejscem kierowców /laboratoria, ambulatoria, gabinety, pojazdy z aparaturą, warsztaty naprawcze, pogotowia techniczne, pojazdy oczyszczania miasta itp./	Przygotowanie urządzeń do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączania	do 30	do 750

Warunkiem przyznania dodatku określonego w lp.7 i 8 tabeli jest zmniejszenie zatrudnienia o jednego pracownika ekipy spedycyjnej danego samochodu.

9. Wypłata wynagrodzenia może mieć miejsce jedynie w przypadku potwierdzenia w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu przez nadzór lub odbiorcę usług wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.
10. Dodatkowe wynagrodzenie oblicza się na podstawie wynagrodzenia dziennego z tym, że wynagrodzenie miesięczne nie może przekroczyć ustalonej wysokości w pkt.8. Przy stosowaniu miesięcznego dodatku za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności oraz nieobecności usprawiedliwionej nieodpłatnej dodatkowe miesięczne wynagrodzenie kierowcy ulega zmniejszeniu o 1/25.
W przypadku nieobecności w pracy, o której mowa wyżej, nie przekraczającej 4 godzin dziennie, potrąca się 1/30 dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego.
W przypadku gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny, wynagrodzenie dzienne obniża się o 50 %.
11. Jeśli w dodatkowych czynnościach kierowcy bierze udział pomocnik, to wynagrodzenie dodatkowe dzienne określone w pkt.8 dzieli się między kierowcę i pomocnika, w stosunku: dla kierowcy 60 %, dla pomocnika 40 %.
12. Zwiększenie wynagrodzenia za dodatkowe czynności w stosunku do stawek obowiązujących w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika może następować sukcesywnie w miarę wygospodarowania osobowego funduszu płac - z tym, że maksymalne stawki nie mogą przekroczyć wysokości określonej w pkt.8.

Uwaga: 1/Czynności za- i wyładunkowe mogą być zlecane kierowcy tylko w rozmiarze nie powodującym zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie, pojazdu,

2/Zasady i warunki określające przy jakich rodzajach przewozów i na jakich pojazdach samochodowych może być powierzone kierowcom konwojowanie towarów regulują odrębne wytyczne Ministerstwa Kultury i Sztuki.

STAWKI MIESIĘCZNEGO WYGRODZENIA ZASADNICZEGO ORAZ RAMOWE
ZASADY PREMIOWANIA PERSONELU DYSPONUJĄCEGO TABOREM SAMOCHODOWYM
W JEDNOSTKACH TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO POZA PRZEDSIĘ-
BIORSTWAMI TRANSPORTOWYMI

Część I

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego:

1/ dyspozytor	do	25	pojazdów sam.	1.300 - 1.700	zł.
2/ "	od	25 - 50	" "	1.400 - 1.900	zł.
3/ "	od	51 - 100	" "	1.500 - 2.000	zł.
4/st.dyspozytor	od	51 - 100	" "	1.700 - 2.200	zł.
5/ dyspozytor	od	101 - 150	" "	1.600 - 2.100	zł.
6/st.dyspozytor	od	101 - 150	" "	1.800 - 2.400	zł.
7/ dyspozytor	poniżej	150	" "	1.600 - 2.200	zł.
8/st.dyspozytor	"	150	" "	2.000 - 2.600	zł.

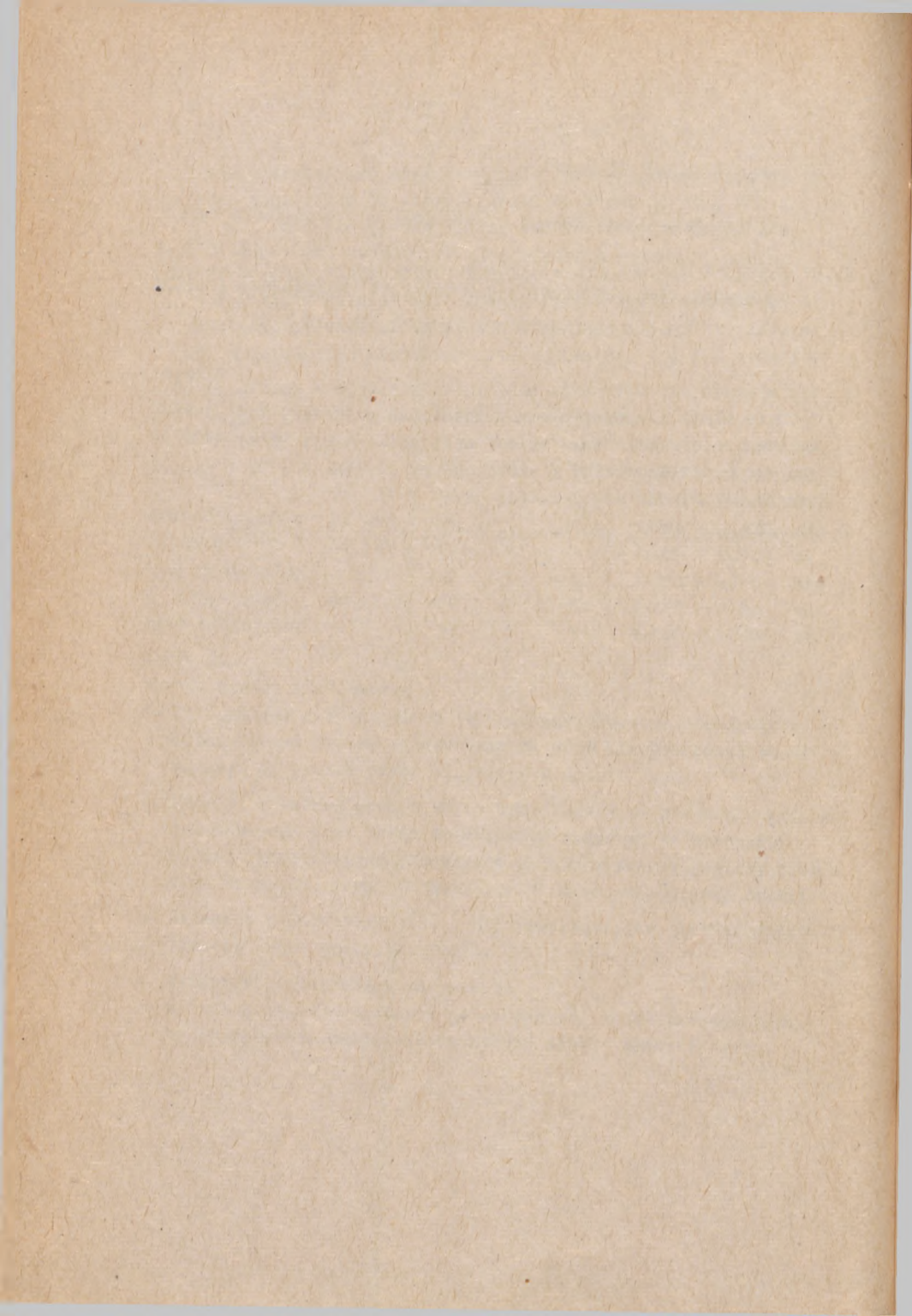
Część II

Ramowe zasady premiowania :

1. Personelowi dysponującemu taborem samochodowym przysługuje premia indywidualna w wysokości do 40 % wynagrodzenia zasadniczego za wyniki pracy określone w ust.2.
2. Premia, o której mowa w ust.1 przysługuje za wykonanie zadania podstawowego oraz zadań dodatkowych przyczem za wykonanie zadania podstawowego przeznaczają się 50 % przysługującej premii a za wykonanie zadań dodatkowych 50 % przysługującej premii.
3. Zadaniem podstawowym jest - nie przekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców.
4. Zadaniem dodatkowymi są zadania :
 - a/ wykonanie wyznaczonych /planowanych/ zadań przewozowych,
 - b/ poprawa wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,

c/ inne zadania ustalone przez Dyrektora przedsiębiorstwa z tym, że za każde zadanie zależnie od ich liczby ustala się określony procent premii nie niższej niż 5 %.

5. W przypadku nie wykonania zadania podstawowego /ust.3/ premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu za każde 0,5 % pogorszenia wyniku obniżenie wynosi 20 %. Przy pogorszeniu wyniku o 2,5 % i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
6. W przypadku nie wykonania zadania dodatkowego - premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu za każde 1 % pogorszenia wyniku / niewykonanie zadania / obniżenie wynosi 20 %. Przy pogorszeniu wyniku / niewykonania zadania / o 5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
7. Szczegółowe zasady premiowania ustali regulamin zakładowy.



ZASADY TWORZENIA FUNDUSZU PREMIALNEGO I TRYBICIONIA
PRACOWNIKÓW NA KIEROWNICZYCH STANOWISKACH I ORGANIZATORÓW
WIEDZNI

1. Pracownicy na kierowniczych stanowiskach oraz organizatorzy wiadni poza wynagrodzeniem zasadniczym mogą otrzymać premię za poprawę wyników działalności przedsiębiorstwa.
2. Przez poprawę wyników działalności przedsiębiorstwa rozumie się osiągnięcie ponadplanowych zysków lub zmniejszenie planowanej straty.
3. Tworzy się Fundusz premii w wysokości do 50 % uzyskanych ponadplanowych zysków lub koszt uzyskanych z tytułu zmniejszenia planowanej straty.
Uprzejmie z tego tytułu są dokonywane pozaplanowe Fundusz.
4. Fundusz, o którym mowa w ust. 3, nie może przekroczyć 15 % rocznego Funduszu płac zasadniczych pracowników objętych premowaniem.
5. Fundusz premii uruchamiany jest raz w roku po przyjęciu sprawozdania finansowego /bilansu/.

§ 2.

1. Fundusz premii, o którym mowa w § 1 ust. 3 i 4, uruchamia się w pełnej wysokości pod warunkiem:
 - 1/ wykonania planu usług /ilość przedstawień, procent frekwencji/,
 - 2/ utrzymania planowanego wskaźnika rentowności.

2. Przez wskaźnik rentowności w rozumieniu niniejszego regulaminu, uważa się stosunek procentowy zysku z działalności działalności przedsiębiorstwa do kosztów ogólnych.

§ 3.

1. W razie niepełnego wykonania zadań, o których mowa w § 2, ust. 1 pkt. 1 i 2, Fundusz premiowy ulega obniżeniu o:

- 5 % za każdy 1 % wykonania planowanego wskaźnika rentowności poniżej 100 %,
- 3 % za każdy 1 % wykonania planu usług poniżej 100 %.

2. W przypadku zbiegu niewykonania zadań, o których mowa w ust. 1, wypracowany fundusz premiowy zmniejsza się zgodnie z zasadami podanymi w ust. 1 najpierw o ustalone potrącenia za niewykonanie planowanego wskaźnika rentowności a skorygowany w ten sposób fundusz premiowy zmniejsza się następnie za niewykonanie planu usług.

3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach niewykonania zadań określonych w § 2 ust. 1 sporządzonych losowymi - Minister Kultury i Sztuki może zatwierdzić Fundusz premiowy w pełnej wysokości, jeżeli przedsiębiorstwo uzyskało całkowitą zyski lub zmniejszyło planowaną stratę.

4. Zwani w tym artykule preni, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt. 1 i 2 mogą być zmienione przez Ministra Kultury i Sztuki z tym, że pracownicy powinni być powiadomieni o zmianach co najmniej na 1 miesiąc przed okresem ich wprowadzenia.

§ 4.

Osobami premiowanymi określonymi w niniejszym regulaminie objęci są pracownicy zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach w Zakładzie Przemysłowym i w jednostkach terenowych oraz organizatorzy widowisk.

§ 5.

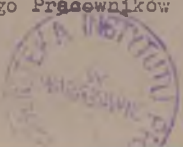
1. Maksymalna wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 3 miesięcznego wynagrodzenia w stosunku rocznym.
2. Wypłaty premii dokonywane są w okresach rocznych.

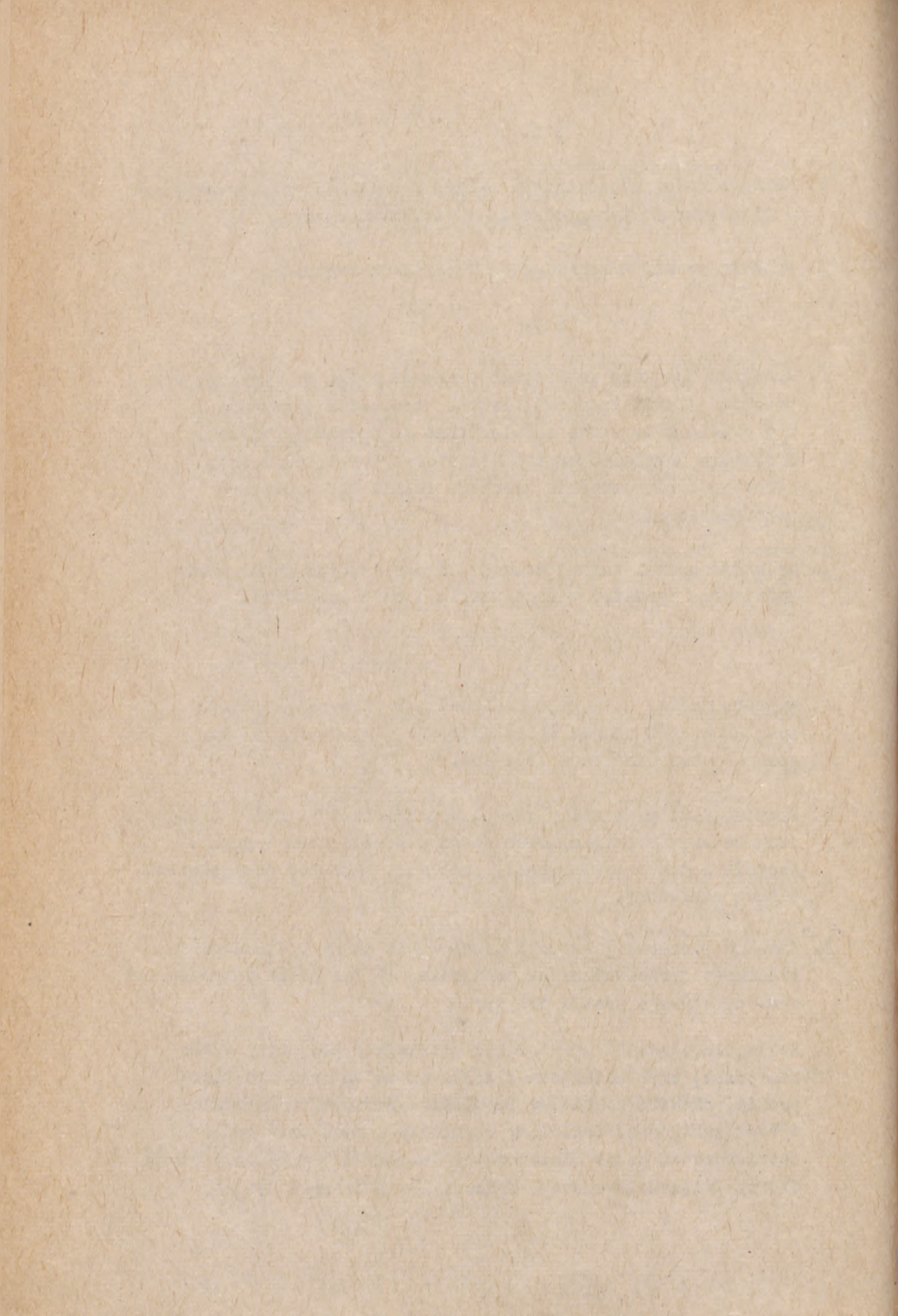
§ 6.

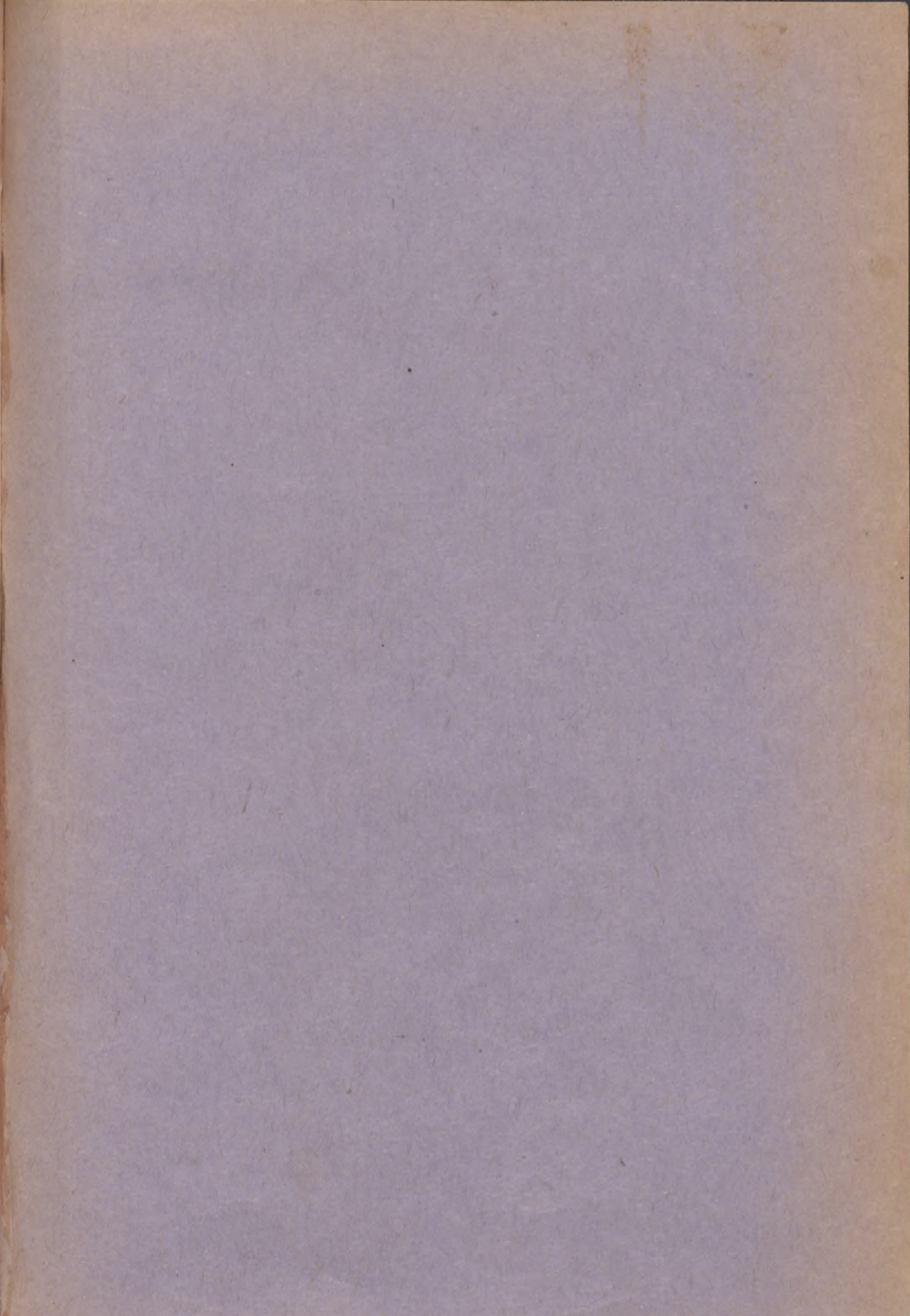
1. Wysokość funduszu premiowego przeznaczonego do wypłaty oraz wysokość premii indywidualnej dla zastępców dyrektora i głównego księgowego zatwierdzona na podstawie wniosku dyrektora przedsiębiorstwa Ministerstwem Kultury i Sztuki, określając równocześnie wysokość premii dla dyrektora przedsiębiorstwa.
2. Wysokość premii indywidualnej dla pozostałych pracowników zatwierdza dyrektor w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 7.

1. Wypłata premii następuje najpóźniej w okresie 2 miesięcy po zakończeniu okresu obliczeniowego w oparciu o roczne sprawozdanie finansowe /bilans/.
2. Poszczególni pracownicy mogą być pozbawieni premii w przypadku niewykonania obowiązujących zadań lub zaniedbań w pracy. Decyzje o pozbawieniu premii podejmuje dyrektor w uzgodnieniu z radą zakładową.
3. Zadania premiowe i warunki premiowania winny być podane do wiadomości pracownikom na co najmniej 15 dni przed rozpoczęciem okresu, którego premią dotyczy.
4. Szczegółowe zasady premiowania ustalające konkretny wykaz stanowisk, tryb ustalania i kontroli zadań oraz określania premii, określi zakładowy regulamin premiowania uzgodniony z radą zakładową. Zakładowy regulamin premiowania podlega zatwierdzeniu przez Ministerstwo Kultury i Sztuki oraz Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Kultury i Sztuki.







GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO



17664



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0016477