

A dark green silhouette of a house with a gabled roof and a chimney on the left side, positioned at the top of the cover.

**UKŁAD
ZBIOROWY
PRACY
W BUDOWNICTWIE**

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ



GBP:ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0017749

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
ZARZĄD GŁÓWNY



UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE

Z DNIA 15 MARCA 1958 R.

uzupełniony i zaktualizowany
według stanu prawnego na dzień 30 czerwca 1971 r.

III wydanie



Warszawa 1971

WYDAWNICTWO ZWIĄZKOWE CRZZ



1728-cie wydanie

Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie

opracowali:

Eugeniusz Grodzki, Józef Iwiński, Alicja Winiarska i Tadeusz Wiśniewski

Recenzenci:

Zdzisław Fretek, Stanisław Kozera i Michał Zorii

Ogólny nadzór:

z ramienia Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

Oskar Vieweger

z ramienia Zarządu Głównego
Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa
i Przemysłu Materiałów Budowlanych

Stefan Matecki

18228

II

Wydawnictwo Związkowe CRZZ - Warszawa 1971

Wydane na zlecenie Zarządu Głównego Związku Zawodowego
Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

Nakład 2000 (+50) egz. Objętość: ark. wyd. 15,2; ark. druk 13,5. Format A5. Papier rotacyjny kl. V. 70 g/m².
Materiały przekazano do składu 9. VIII. 1971. Druk zakończono w grudniu 1971. Nr prod. ZW/40/71.
Zam. druk. 1567/71. U-108

Z.G. „Tamka”, Z-1, W-wa, Zam. 1567/71 U-108

Zamawiany zbior: - budownictwo

17749

6.10.72

331.136.3 [69]

W S T Ę P

Znaczna część przepisów zawartych w II wydaniu układu z 1964 r. utraciła moc i stała się nieaktualna.

Liczne zmiany układu wynikały przede wszystkim z reformy płac, jaką przeprowadzono dla robotników budowlanych w latach 1966—1967.

Zmianom uległy również zasady wynagradzania niektórych innych grup pracowników, w tym pracowników samochodowych i obsługi. Wprowadzono nowe zasady dotyczące urlopów wypoczynkowych i świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i w zatrudnieniu.

Powstała w tych warunkach potrzeba aktualizacji, jak również scalenia przepisów układu, rozproszonych w licznych protokółach dodatkowych.

W nowym wydaniu układu potrzebę tę uwzględniono, scalając podstawowe protokoły dodatkowe, stosowane w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz rozszerzając odpowiednio ilość i treść załączników do układu.

Nowe wydanie w zasadzie nie wprowadza merytorycznych zmian do obecnie obowiązujących przepisów. Układ został jedynie zaktualizowany i poprawiony, zaś poszczególne zagadnienia podano w sposób bardziej usystematyzowany i zwięzły.

W przygotowaniu nowego wydania współdziałały zarządy okręgowe Związku; ich spostrzeżenia, postulaty i uwagi stanowiły istotną pomoc przy rozwiązywaniu licznych problemów powstałych w toku prowadzonych prac.

Nowe wydanie układu opracowano według stanu prawnego na dzień 30 czerwca 1971 r.

Dział I trzeciego wydania układu ustalony został w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym z dnia 25 października 1971 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie. Protokół ten jest opublikowany w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Przekazując użytkownikom trzecie wydanie układu wyrażamy przekonanie, że będzie ono stanowiło pomoc w prawidłowym rozstrzygnięciu spraw w dziedzinie pracy i płac w licznych zakładach pracy wykonawstwa budowlano-montażowego.

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

DZIAŁ I

UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE

Pomiędzy Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zawarty został w dniu 15 marca 1958 r. Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie, zwany dalej układem, treści następującej:

CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Rozdział I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE I CZAS TRWANIA UKŁADU

§ 1

1. Układ określa warunki pracy i płacy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przez niego nadzorowanych.

Układ obowiązuje — w całości lub w części — również w innych zakładach pracy według ustaleń załącznika nr 14.

2. Przez użyte w układzie określenie „kierownictwo” rozumie się kierownictwo przedsiębiorstwa, zakładu lub budowy, przez „związek” — właściwe organa związku zawodowego, przez „radę zakładową” — radę zakładową przedsiębiorstwa, radę oddziałową lub delegata związkowego.

3. Pod określeniem „pracownik”, przy braku dokładniejszego sformułowania, rozumie się zarówno pracownika fizycznego, jak i umysłowego.

§ 2

Stałą troską i wspólnym celem umawiających się stron jest dążenie do realizacji zasady „równa płaca za równą pracę” oraz do stałej poprawy bytu pracowników na podstawie wzrostu wydajności pracy, poprawy jakości produkcji i obniżania kosztów własnych produkcji.

§ 3

1. Układ zawarty został na czas nie oznaczony i obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1958 r.

2. Układ lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące naprzód.

Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie listem poleconym najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego termin wypowiedzenia.

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

4. W przypadku całkowitego wypowiedzenia układu, strony przystępują niezwłocznie do zawarcia nowego układu zbiorowego pracy.

W przypadku częściowego wypowiedzenia, strony niezwłocznie ustalą nowe warunki części objętej wypowiedzeniem i w formie protokołu dodatkowego włączą do niniejszego układu.

5. Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, postanowienia wypowiedzianego układu powinny być przestrzegane do czasu podpisania nowego układu.

6. W przypadku sporu i nie osiągnięcia porozumienia co do określenia nowych warunków układu, strony odwołują się do Centralnej Rady Związków Zawodowych i Rady Ministrów w celu rozstrzygnięcia sporu.

Rozdział II

PRZYJMOWANIE I ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW

§ 4

1. Przy przyjmowaniu do pracy nowych pracowników, przy równych kwalifikacjach, należy dawać pierwszeństwo członkom związku zawodowego. Z wyjątkami, o których mowa w § 5 ust. 0, przyjęcie do pracy pracownika następuje po uzgodnieniu z radą zakładową.

2. Przyjęcie do pracy następuje na podstawie umowy o pracę. Umowę o pracę zawiera się na piśmie:

- a) na okres próbny,
- b) na okres wykonania określonej roboty,
- c) na czas określony,
- d) na czas nieokreślony.

3. Kierownictwo przyjmując pracownika obowiązane jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić potrzebne narzędzia pracy.

U w a g a.

Tryb przyjmowania do pracy na stanowiska kierownicze lub związane z odpowiedzialnością materialną określa zarządzenie nr 385 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 17 listopada 1962 r. (Dz. Urz. MBIPMB nr 18, poz. 77).

§ 5

1. Kierownictwo może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z radą zakładową.

2. Kierownictwo może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- a) w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,

- b) w innych przypadkach przewidzianych prawem.

3. Rozwiązanie przez kierownictwo umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, wymaga uprzedniego uzyskania zgody rady zakładowej.

4. Rozwiązanie przez kierownictwo umowy o pracę bez wypowiedzenia w innych przypadkach przewidzianych prawem wymaga uprzedniego uzyskania opinii rady zakładowej.

5. Rada zakładowa wypowiada się w przedmiocie zgody lub opinii o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w formie uchwały uwidocznionej w protokole z posiedzenia rady, zaś delegat związkowy w formie oświadczenia pisemnego.

6. Oświadczenie zakładu pracy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

7. W razie braku zgody między kierownictwem a radą zakładową w przypadkach wskazanych w ust. 1 spór należy przekazać do rozstrzygnięcia jednostkom nadrzędnym przedsiębiorstwa i rady zakładowej.

Do czasu rozstrzygnięcia sporu, umowa o pracę nie może być przez zakład pracy wypowiedziana.

8. Przy przyjmowaniu do pracy i zwalnianiu z pracy dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego nie stosuje się wymogu uprzedniego uzyskiwania zgody lub opinii rady zakładowej.

Jednostka nadrzędna jest zobowiązana do przestrzegania zasady opiniowania przez prezydium rady robotniczej propozycji w sprawie powoływania lub odwoływania dyrektorów przedsiębiorstw.

U w a g i:

1. W stosunku do jedynych żywicieli rodzin uprawnienia przedsiębiorstwa (zakładu) w zakresie wypowiedzania umów o pracę są ograniczone stosownie do przepisów pisma okólnego nr 47 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 kwietnia 1960 r. w sprawie jedynych żywicieli rodzin (Monitor Polski nr 36, poz. 180).

2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia może być dokonane tylko w trybie i przypadkach przewidzianych w dekreście z dnia 13 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. nr 2, poz. 11, nr 41, poz. 187 i z 1959 nr 27, poz. 170).

§ 6

1. Rozwiązanie umowy o pracę następuje:

- a) po ukończeniu roboty lub po upływie określonego czasu, na który była zawarta,

- b) po upływie okresu wypowiedzenia umowy o pracę,

- c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,

- d) ze skutkiem natychmiastowym w przypadkach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia zgodnie z przepisami prawa,
- e) w razie śmierci pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w okresie próbnym regulują przepisy § 7 ust. 1—6.

2. W przypadku rozwiązania przez jedną ze stron umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony — pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługuje prawo płatnego zwolnienia na poszukiwanie pracy, w ilości do 3 dni roboczych, przy czym w stosunku do pracowników umysłowych 3 dni wolne od pracy przysługuje na każdy miesiąc wypowiedzenia.

Wolne dni od pracy wyznacza na wniosek zainteresowanego pracownika kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową.

U w a g a :

Obowiązujące przepisy nie nakazują zwalniania pracowników z upływem 3 miesięcy okresu choroby (6 miesięcy albo 12 miesięcy w przypadkach podanych w § 8 układu) lecz uprawniają zakład pracy do rozwiązania stosunku pracy po upływie tych okresów bez wypowiedzenia.

Pracownik umysłowy po 3 miesiącach choroby przechodzi w każdym przypadku na zasilek chorobowy. Pracownicy fizyczni otrzymują zasilek chorobowy od pierwszego dnia choroby.

§ 7

1. Okres próbny dla pracownika fizycznego może trwać najdłużej 7 dni.

W czasie trwania okresu próbnego każdej ze stron przysługuje prawo rozwiązania umowy o pracę w każdej chwili bez uprzedniego wypowiedzenia.

2. W stosunku do pracowników umysłowych okresy próbne (i okresy wypowiedzenia) są określone w rozporządzeniu z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

3. Nierozwiązanie umowy o pracę przed upływem okresu próbnego jest uważane za zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, o ile nie została zawarta umowa innego rodzaju.

4. W uzasadnionych przypadkach kierownictwo, w uzgodnieniu z radą zakładową, może zastosować krótszy okres próbny, niż wynikający z ust. 1 i 2.

5. Uważać należy, że umowa o pracę została zawarta na czas nieokreślony, jeżeli kierownictwo i pracownik nie postanowili, że zawierają umowę na okres próbny, na czas określony albo na czas wykonania określonej roboty.

6. Po upływie okresu próbnego okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z pracownikiem fizycznym na czas nieokreślony wynosi dwa tygodnie, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty.

7. Wymówienie warunków płacy na mniej korzystne dla pracownika jest równoznaczne z wymówieniem umowy o pracę.

8. W przypadkach, gdy zakład pracy wypowiada pracownikowi dotychczasowe warunki wynagrodzenia — powinien jednocześnie z wypowiedzeniem powiadomić pracownika o nowych warunkach wynagrodzenia.

W razie nie powiadomienia pracownika o nowych warunkach wynagrodzenia jednocześnie z wypowiedzeniem, okres wypowiedzenia będzie dopiero od daty powiadomienia pracownika o tych nowych warunkach.

9. Jeżeli — w przypadku wypowiedzenia warunków płacy — pracownik nie akceptuje nowych warunków płacy, umowa o pracę ulega rozwiązaniu z upływem okresu wypowiedzenia, przy czym rozwiązanie takie pociąga za sobą wszystkie skutki rozwiązania dokonanego przez zakład pracy.

§ 3

1. Zakład pracy nie może wypowiedzieć umowy o pracę w okresie:

1) niezdolności do pracy z powodu choroby do:

a) 6 miesięcy — w przypadku gruźlicy, choroby spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy lub choroby zawodowej,

b) 12 miesięcy — w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym a przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 12 miesięcy,

c) 3 miesięcy — w innych przypadkach;

2) zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej, jeżeli opuszczenie pracy z tego powodu nie przekracza 3 miesięcy;

3) oddelegowania służbowego, oddelegowania do pracy na budowie eksportowej za granicę, lub oddelegowania do prac społecznych;

4) urlopu wypoczynkowego lub urlopu bezpłatnego;

5) gdy pracownikowi brak do nabycia praw emerytalnych 2 lata lub mniej, chyba że termin rozwiązania umowy o pracę przypada na okres, w którym pracownik będzie posiadał prawa emerytalne.

Dokonanie wypowiedzenia pracy w okresach podanych w pkt 1)—5) jest nieważne.

2. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje z zachowaniem ciągłości pracy przynajmniej od trzech miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie przerwy w pracy po porodzie, przewidzianej w art. 16 ustawy z dnia 2 lipca 1924 r. w przedmiocie pracy kobiet.

3. W okresie między powołaniem pracownika do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem stosunek pracy (stosunek służbowy) nie może być przez zakład pracy wypowiedziany ani rozwiązany.

4. W okresie odbywania przez żołnierza zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych rozwiązanie przez zakład pracy stosunku pracy z żoną żołnierza może nastąpić wyłącznie z winy pracownicy lub w razie zupełnej likwidacji zakładu pracy.

5. Pracownik będący członkiem organów związku zawodowego, rady zakładowej, rady oddziałowej, zakładowej lub terenowej komisji rozjemczej, rady robotniczej lub — gdy przewidują to przepisy prawa — pracownik powołany do pełnienia zadań państwowych lub społecznych, może być zwo'niony z pracy tylko w trybie określonym obowiązującymi przepisami, w każdym przypadku za wyrażoną uprzednio na piśmie zgodą:

— nadrzędnej instancji Związku w odniesieniu do członków organów związkowych, komisji rozjemczych, pracowników powołanych do pełnienia obowiązków państwowych i społecznych,

— rady robotniczej w odniesieniu do członków rady robotniczej.

6. Rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym przez zakład pracy może być dokonane tylko po uzyskaniu pisemnej zgody właściwego organu prezydium rady narodowej:

a) bez wypowiedzenia — z przyczyn określonych w przepisach dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia,

b) za wypowiedzeniem — tylko z ważnych przyczyn — a w szczególności, gdy inwalida całkowicie lub w znacznym stopniu utracił zdolność do wykonywania powierzzonej mu pracy lub dopuszcza się naruszenia dyscypliny pracy, albo gdy następuje likwidacja zakładu pracy.

7. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym bez potrzeby uzyskiwania zgody właściwego organu prezydium rady narodowej, jeżeli inwalida spełnia warunki do uzyskania emerytury.

Rozdział III

PŁACE

§ 9

1. Kierownictwo powinno podać pracownikowi do wiadomości przed przystąpieniem do pracy wysokość i zasady wynagrodzenia.

2. Kierownictwo obowiązane jest do zaszeregowania w uzgodnieniu z radą zakładową:

— pracownika fizycznego do określonej grupy kwalifikacyjnej zgodnie z obowiązującymi zasadami i ustalenia przysługującej mu stawki osobistego zaszeregowania,

— pracownika umysłowego stosownie do zajmowanego przez niego stanowiska pracy.

3. Kierownictwo jest obowiązane na każde żądanie pracownika wyjaśnić wątpliwości co do przysługującego mu wynagrodzenia.

§ 10

Zasady wynagradzania pracowników określone są w załącznikach do układu.

§ 11

1. Przed rozpoczęciem robót w systemie akordowym kierownictwo powinno doręczyć pracownikom fizycznym zlecenie robocze ze wskazaniem cen akordowych (stawek jednostkowych) i wysokości należnego wynagrodzenia za daną robotę. Ceny akordowe (stawki jednostkowe) i wysokość należnego wynagrodzenia powinny być podane w sposób jednoznaczny i nie wzbudzający wątpliwości.

2. Pracownikowi wynagradzanemu w systemie akordowym przysługuje pełne wynagrodzenie za roboty wykonane i przyjęte zgodnie z warunkami technicznymi odbioru.

3. Za wykonane roboty nie odpowiadające warunkom odbioru technicznego (braki) z przyczyn niezawinionych przez pracownika — otrzymuje on wynagrodzenie według zasad podanych w ust. 2.

W przypadku winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje bądź przysługuje wynagrodzenie stosownie obniżone.

Przepadek lub zmniejszenie wynagrodzenia powinno być uzgodnione z radą zakładową w formie odpowiedniego zapisu w zleceniu roboczym.

4. Zasady ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania w nich zmian określone są w załączniku nr 4 do układu.

§ 12

1. Z wyjątkami, o których mowa w ust. 2 i 3, pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za przestój w pracy od niego niezależny, obliczone według stawki osobistego zaszeregowania, pod warunkiem bezzwłocznego zgłoszenia przestoju bezpośrednio przełożonemu.

2. Za przestoje spowodowane działaniem siły wyższej wynagrodzenie nie przysługuje.

Przestoje spowodowane działaniami siły wyższej zarządza kierownictwo. Początek i zakończenie przestoju powinny być wyraźnie ustalone.

Kierownictwo ma obowiązek niezwłocznego poinformowania pracowników o zarządzanej przerwie.

3. W przypadkach przerwy lub ograniczenia pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy stosuje się zasady ustalone odrębnie.

U w a g a:

W określonych przypadkach przerw lub ograniczenia w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy (silne mrozy, zawieje śnieżne itp.) stosuje się zasady ustalone w zarządzeniu nr 5 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa Urbanistyki i Architektury z dnia 8 lutego 1962 r. w sprawie przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy (str. 193).

§ 13

Brygadziści pracują wspólnie z pozostałymi członkami brygady i otrzymują wynagrodzenie w zależności od wyników własnej pracy, na podstawie zasad określonych w układzie oraz dodatek za prowadzenie brygady według postanowień części II załącznika nr I.

§ 14

1. Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbywać się w czasie jego pracy.

2. Wypłata powinna odbywać się w taki sposób, aby została zakończona najpóźniej w ciągu 2 godzin od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

W przypadku przedłużenia wypłaty ponad 2 godziny, czas stracony przez tych pracowników powinien być opłacony według stawek osobistego zaszeregowania.

3. Wypłaty z tytułu wynagrodzenia dla pracowników fizycznych powinny być dokonywane w zasadzie w soboty lub dni przedświąteczne; wypłaty te

powinny być dokonywane w ten sposób, aby zaliczka w wysokości około 80% wynagrodzenia za czas przepracowany od dnia 1 do 15 dnia każdego miesiąca przypadająca najbliżej 27 dnia miesiąca, rozliczenie za miesiąc poprzedni — najbliżej 12 dnia następnego miesiąca.

Wypłaty z tytułu wynagrodzenia dla pracowników fizycznych mogą być dokonywane w innych terminach w związku z ustawowymi świętami.

Przesunięcie terminu wypłaty w granicach do 6 dni ustala kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową i oddziałem banku finansującego.

4. Wypłata wynagrodzenia pracownikom umysłowym następuje z dołu w jednym z ostatnich dni roboczych miesiąca kalendarzowego.

5. Na wniosek pracownika zakład pracy obowiązany jest wypłacić mu zaliczkę w wysokości wynagrodzenia należnego za czas urlopu.

§ 15

1. Premiowanie pracowników odbywa się według zasad i regulaminów uzgodnionych ze Związkiem.

2. Podział premii i nagród wypłacanych z funduszy przedsiębiorstwa przez kierownictwo, powinien być dokonywany przez kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową.

3. Wysokość nagród i premii przyznawanych przez kierownictwo powinna być podawana do wiadomości załogi.

§ 16

1. Pracownik pracujący na akord, który z przyczyn od niego niezależnych — pomimo przedsięwzięcia wszystkich należnych starań — nie osiągnął zarobku odpowiadającego stawce godzinowej osobistego zaszeregowania, otrzymuje zapłatę obliczoną według tej stawki.

Zasada ta odnosi się do robót wykonywanych w normalnym toku pracy i do robót zastępczych bez względu na porę roku.

2. Podstawą do ustalania wynagrodzenia przewidzianego w ust. 1 są poszczególne zlecenia robocze.

Kierownictwo zobowiązane jest do prowadzenia ścisłej kontroli czasu pracy ustalonego w zleceniach roboczych.

§ 17

1. Za normalną pracę w nocy przysługuje pracownikom dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną godzinę 10% stawki godzinowej osobistego zaszeregowania.

2. Za pracę nocną uważa się czas przepracowany pomiędzy godziną dwudziestą drugą a szóstą dnia następnego.

§ 18

1. Z zastrzeżeniem, o którym mowa w ust. 5, za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy przysługuje:

1) w systemie dniówkowym lub dniówkowo-premiowym:

a) wynagrodzenie z dodatkiem 50% za pracę w ciągu dwóch pierwszych godzin nadliczbowych w dniach roboczych,

b) wynagrodzenie z dodatkiem 100% za pracę w ciągu trzeciej i następnych godzin nadliczbowych oraz za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy,

2) w systemie akordowym (w tym w akordzie zryczałtowanym) lub akordowo-premiowym:

a) dodatek 50% — za pracę w ciągu dwóch pierwszych godzin nadliczbowych, w dniach roboczych,

b) dodatek 100% — za pracę w ciągu trzeciej i następnych godzin nadliczbowych oraz za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy.

Dodatki oblicza się od stawki godzinowej osobistego zaszeregowania z uwzględnieniem przypadków, o których mowa w ust. 2.

2. Dodatek 100% za każdą godzinę pracy nadliczbowej w godzinach nocnych, zwiększa się o 10% dodatek za pracę w godzinach nocnych.

3. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną między godziną szóstą w niedzielę lub święto i godziną szóstą dnia następnego.

4. Dodatki określone w §§ 17 i 18 układu oblicza się dla pracowników umysłowych i pracowników fizycznych płatnych miesięcznie od 1/200 wynagrodzenia zasadniczego, o ile przepisy szczegółowe nie stanowią inaczej.

5. Z wyjątkiem niektórych określonych przypadków, pracownikom umysłowym zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy. Do pracowników tych stosuje się przepisy załącznika nr 11 do układu.

Odłąbnie są również uregulowane uprawnienia do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niedzielę i święta dla kierowców pomocników kierowców, dozorców, innych pracowników zatrudnionych przy piinowaniu oraz pracowników straży przeciwpożarowych.

§ 19

Do podstawy do wylczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta nie wlicza się żadnych premii lub dodatków.

Wyjątki od tej zasady określone są w załączniku nr 1, część II § 1.

20

Przy pracach w warunkach niebezpiecznych, uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia, pracownicy otrzymywali będą dodatkową zapłatę za każdą godzinę pracy w tych warunkach.

Wykaz tych prac, zasady przyznawania i wysokość dodatków określa załącznik nr 8 do układu.

§ 21

Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności:

- a) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego uprawnienia kierownictwa do ich potrącania,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia,
- d) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy,
- e) inne potrącenia za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

§ 22

Za czas wolny od pracy udzielony na podstawie § 6 ust. 2, § 43 ust. 1, § 47 i § 56 ust. 1

— pracownikowi fizycznemu przysługuje wynagrodzenie obliczone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia otrzymanego przez niego w okresie ostatnich trzech miesięcy,

— pracownikowi umysłowemu nie potrąca się wynagrodzenia.

§ 23

Uprawnienia pracowników i zobowiązania zakładów pracy wynikające z powszechnego obowiązku służby wojskowej określają ogólnie obowiązujące przepisy.

Rozdział IV

CZAS PRACY

§ 24

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

Czas pracy:

- kierowców i ich pomocników,
 - dozorców i innych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu,
 - pracowników straży przeciwpożarowych,
- regulowany jest w sposób podany w załącznikach do układu.

2. Dla pracowników wykonujących pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, czas pracy może być ustalony krótszy niż określono w ust. 1.

Wykaz prac i zakłady pracy, w których będzie stosowany skrócony czas pracy, każdorazowo ustali na podstawie obowiązujących przepisów Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku.

Stawki płac oraz ceny akordowe (stawki jednostkowe) powinny być w takich przypadkach podwyższone w takim stopniu, w jakim uległ zmniejszeniu czas pracy.

Przepisy już obowiązujące w tej mierze pozostają bez zmian. Przedłużenie czasu pracy, skróconego ze względu na szkodliwa dla zdrowia warunki pracy, jest zakazane.

3. Czas pracy młodocianych oraz zasady wynagradzania młodocianych regulują obowiązujące w tym względzie przepisy.

4. W przypadkach, gdy pracownik nie ma pełnego zatrudnienia w czasie pracy, kierownictwo ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych — za zgodą rady zakładowej — i inną pracę z zagwarantowaniem jego płacy wynikającej ze stawki osobistego zaszerogowania.

5. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową. Przerwy wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy. Przepisy o niewliczaniu przerw wypoczynkowych nie dotyczą przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

U w a g a:

W stosunku do pracowników płatnych miesięcznie, opuszczających pracę bez usprawiedliwienia, obowiązują przepisy okólnika nr 34 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 czerwca 1960 r. w sprawie n ew p a c a n i a wynagrodzenia pracownikom resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych za czas nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (Dz. Urz. MBiPMB nr 10, poz. 55).

§ 25

1. Z zastrzeżeniem wynikającym z § 18 ust. 5, wszelkie godziny pracy ponad ilości określone zgodnie z § 24 traktowane są jako godziny nadliczbowe i opłacane według zasad określonych w rozdziale III układu.

2. W przypadkach potrzeby przedłużenia czasu pracy wykonywania pracy w niedzielę lub dzień świąteczny — zatrudnienie w tym czasie niezależnie od uzyskania zezwolenia właściwego zarządu okręgowego Związku powinno być uzgodnione z radą zakładową, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 26

1. W przedsiębiorstwach lub zakładach o ruchu ciągłym dozwolona jest w soboty stała ciągła praca 3-godzinna na zmianę; ednak w tym przypadku pracownicy muszą otrzymać osobną zapłatę za 2 godziny pracy w sobotę jako nadliczbowe.

2. W przedsiębiorstwach (zakładach) o ruchu ciągłym kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową ustali harmonogram pracy i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni.

W każdym razie dzień wypoczynkowy powinien co 3 tygodnie przypadać na niedzielę.

U w a g i:

1. Jeżeli pracownik zostanie zatrudniony w dniu wolnym od pracy przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę (za którą przysługuje w każdym przypadku wynagrodzenie zgodnie z § 18), to otrzymuje za pracę w tym dniu wynagrodzenie bez dodatku przewidzianego za pracę nadliczbową.

2. Zasady zaliczania prac do ruchu ciągłego regulują przepisy zarządzenia nr 230 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 lipca 1965 r. w sprawie zaliczania do ruchu ciągłego niektórych rodzajów prac w przedsiębiorstwach przemysłowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 13, poz. 53).

§ 27

1. Kierownictwo obowiązane jest — na podstawie zaświadczenia lekarskiego — zwolnić pracownicę karmiącą dziecko w wieku do jednego roku, dwa razy dziennie na pół godziny lub raz dziennie na jedną godzinę na każde dziecko.

2. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych lub posiadających dzieci do lat 14 jest zakazane.

3. Zatrudnianie w godzinach nocnych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych i kobiet posiadających dzieci w wieku do jednego roku jest zakazane, a jeśli charakter produkcji zakładu nie wymaga uruchomienia pełnej trzeciej zmiany — zasadę tę należy stosować również w stosunku do kobiet posiadających dzieci w wieku do lat 14.

§ 28

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania zakładowego regulaminu pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego zezwolenia przełożonego, upoważnionego przez kierownictwo do podejmowania takich decyzji. Zasadę tę stosuje się w całej rozciągłości również wobec pracowników zatrudnionych na część etatu. Czas rozpoczynania i kończenia pracy przez takich pracowników powinien być ściśle określony i przestrzegany. Pracownik taki nie może w tym czasie korzystać ze zwolnienia w celu zatrudnienia w innym zakładzie pracy.

Rozdział V

CIĄGŁOŚĆ PRACY

§ 29

1. Rozwiązanie umowy o pracę w danym przedsiębiorstwie przez kierownictwo lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy w tym samym zakładzie pracy nie uważa się za przerwę w pracy.

2. Ciągłość pracy przysługuje również bezprawnie zwolnionemu z pracy przez kierownictwo pracownikowi (bez względu na długotrwałość przerwy),

którego przywrócono do pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.

U w a g a:

Ciągłość pracy w zakresie uprawnień urlopowych ustala się wg zasad określonych ustawą z dnia 29 kwietnia 1969 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych.

Rozdział VI

SPRAWY SOCJALNO-BYTOWE I KULTURALNO-OŚWIATOWE

§ 30

W przypadkach kwalifikujących pracowników do renty inwalidzkiej lub emerytury, zakład pracy na wniosek rady zakładowej obowiązany jest do załatwienia formalności potrzebnych do uzyskania należnych im świadczeń.

U w a g a:

Obowiązki zakładów pracy w zakresie wykonywania niektórych czynności z zakresu rent i emerytur regulują przepisy zarządzenia nr 101 Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1963 r. (Mon. Pol. nr 52, poz. 360).

§ 31

1. Pracownicy mają prawo do korzystania z bezpłatnego leczenia sanatoryjnego, a członkowie związku zawodowego mają ponadto prawo do korzystania z ulgowych czasów pracowniczych.

2. Pobyt w sanatorium przyznany na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej w wyniku wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub gruźlicy nie może być zaliczony na poczet urlopu wypoczynkowego.

§ 32

Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych, obowiązani są do uiszczenia opłat w myśl obowiązujących przepisów.

Pracownik ma prawo w uzasadnionych przypadkach korzystać z czasowego lub całkowitego zwolnienia od opłat z tytułu korzystania z usług placówek socjalnych.

Decyzja o stosowaniu ulgi podejmowana jest przez kierownictwo i radę zakładową.

§ 33

1. W przypadku zgonu pracownika kierownictwo obowiązane jest do wypłacenia rodzinie pozostającej na jego utrzymaniu odprawy pośmiertnej w następującej wysokości:

1) dla pracowników fizycznych:

a) czterotygodniowego pełnego wynagrodzenia po 10 latach pracy w tym samym przedsiębiorstwie,



b) ośmiotygodniowego pełnego wynagrodzenia po 20 latach pracy w tym samym przedsiębiorstwie;

2) dla pracowników umysłowych — w wysokości określonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Odprawy pośmiertne oblicza się w wysokości przeciętnego wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie ostatnich trzech miesięcy.

2. Do obliczenia okresu uprawniającego do wypłacenia odprawy pośmiertnej mają zastosowanie przepisy o ciągłości pracy.

§ 34

1. Zakład pracy obowiązany jest wypłacić pracownikowi, który poniósł trwałą uszczerbek na zdrowiu wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, przewidziane w ustawie z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. nr 3, poz. 8) oraz w przepisach wykonawczych do ustawy — następujące jednorazowe odszkodowania w wysokości:

1) w razie wypadku przy pracy:

— jednorazowe odszkodowanie w wysokości 40 000 zł, jeżeli pracownik zaliczony został do I lub II grupy inwalidów,

— jednorazowe odszkodowanie w wysokości wynikającej z przemnożenia kwoty 400 przez procent stwierdzonego trwałego uszczerbku na zdrowiu, jeżeli pracownik został zaliczony do III grupy inwalidów, albo nie został zaliczony do żadnej z grup — nie mniej jednak niż 2 000 zł;

2) w razie choroby zawodowej:

— jednorazowe odszkodowanie w wysokości 40 000 zł, jeżeli pracownik zaliczony został do I lub II grupy inwalidów,

— jednorazowe odszkodowanie w wysokości 30 000 zł, jeżeli pracownik zaliczony został do III grupy inwalidów.

2. W razie śmierci pracownika wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej zakład pracy obowiązany jest wypłacić pozostającej rodzinie jednorazowe odszkodowanie w wysokości 20 000 zł.

Jeżeli rodzina obejmuje więcej niż dwie osoby uprawnione do renty rodzinnej, kwotę określoną w zdaniu poprzedzającym zwiększa się o 5 000 zł na każdego dalszego uprawnionego.

Do otrzymania odszkodowania uprawnieni są tylko członkowie rodziny określonej w przepisach wykonawczych do ustawy wymienionej w ust. 1, spełniający warunki w przepisach tych ustalone.

3. Jeżeli pracownik otrzymał jednorazowo odszkodowanie z tytułu wypadku przy pracy (ust. 1 pkt 1) lub choroby zawodowej (ust. 1 pkt 2), a następnie zmarł wskutek tego samego wypadku lub tej samej choroby, pozostającej po nim rodzinie przysługuje jednorazowe odszkodowanie (ust. 2) tylko wówczas, gdy jest ono wyższe od odszkodowania wypłaconego zmarłemu pracownikowi, przy czym z odszkodowania przewidzianego dla rodziny potrąca się kwotę wypłaconą pracownikowi.

4. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych może w przypadkach szczególnie uzasadnionych przyznać wyższe odszkodowanie, niż wynikające z ust. 1 i 2.

5. Odszkodowanie, o którym mowa w ust. 1 i 2, powinno być wypłacone przez zakład pracy w ciągu 14 dni od ostatecznego stwierdzenia uprawnień do odszkodowania i jego wysokości na zasadach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach wykonawczych do ustawy wymienionej w ust. 1.

6. Świadczenia przewidziane w ust. 1—3 nie przysługują, jeżeli wyłączną przyczyną wypadku przy pracy było udowodnione przez zakład pracy naruszenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy spowodowane rażącym niedbalstwem lub umyślnie, w warunkach określonych w przepisach wykonawczych do powołanej w ust. 1 ustawy.

§ 35

Zakład pracy obowiązany jest ubezpieczyć w PZU na swój koszt pracowników w zakresie następstw nieszczęśliwych wypadków, jakie mogą się zdarzyć w drodze do domu do pracy i z pracy do domu oraz członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w zawodowych jednostkach obrony przeciwpożarowej w zakresie nieszczęśliwych wypadków przy pracy — w zakresie i na zasadach ustalonych w obowiązujących przepisach.

§ 36

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy kierownictwo pokrywa całkowity koszt pogrzebu, lecz nie więcej jak 3 tysiące złotych oraz wypłaci rodzinie pracownika, będącej na jego utrzymaniu, zasiłek w wysokości 3-miesięcznych zarobków niezależnie od świadczeń, o których mowa w § 33.

W przypadku, gdy pracownik przepracował w danym przedsiębiorstwie dłużej niż 3 lata, kierownictwo wypłaci dodatkowo za każdy przepracowany rok zasiłek w wysokości połowy miesięcznych zarobków.

Dodatkowo wypłacany za każdy przepracowany rok zasiłek w wysokości połowy miesięcznych zarobków, przysługuje za każdy rok pracy w danym przedsiębiorstwie, w tym także za pierwsze 3 lata pracy.

Należności te przysługują niezależnie od zasiłku pogrzebowego z ubezpieczenia społecznego.

2. W przypadku, gdy w związku z objawami choroby zawodowej pracownik zostanie na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej przeniesiony czasowo do innej pracy nie narażającej go na działanie czynnika, który wywołał te objawy — wówczas przysługuje mu przez okres tego przeniesienia — nie dłużej niż przez 3 miesiące, wynagrodzenie nie niższe od dotychczas pobieranego, obliczone według postanowień § 22, pod warunkiem należytego wykonywania obowiązków na nowych stanowiskach.

3. Kierownictwo zobowiązane jest pomóc w uzyskaniu pracy członkowi rodziny lub opiekunowi rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

Przy udzielaniu pomocy w uzyskaniu pracy dla członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, należy w pierwszym rzędzie rozważyć możliwość zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie (zakładzie).

§ 37

1. Kierownictwo obowiązane jest na żądanie pracowników do uruchomienia wspólnie z radą zakładową kasy zapomogowo-pożyczkowej. Do prowadzenia kasy kierownictwo wyznacza odpowiedni personel, pokrywając koszty jego wynagrodzenia.

2. Kierownictwo pokrywa również koszty związane z prowadzeniem i działalnością kasy, jak również koszty jej likwidacji w przypadku likwidacji przedsiębiorstwa lub kasy — przez okres czasu uzgodniony z okręgowym zarządem Związku.

3. Kierownictwo obowiązane jest do potrącania w listach płacy z wynagrodzeń członków kasy zapomogowo-pożyczkowej zadeklarowanych składek z ich wynagrodzeń, sum należnych z tytułu wpisowego, wkładów członkowskich, udzielonych pożyczek i zaliczek oraz do wpłacania tych sum na rachunek bankowy kasy.

U w a g a:

Sprawy ustalania wymiaru czasu pracy potrzebnego do prowadzenia rachunkowości pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz zasad wynagradzania pracowników prowadzących tę rachunkowość reguluje zarządzenie nr 231 Ministra Budownictwa Przemysłu i Materiałów Budowlanych z dnia 20 sierpnia 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników prowadzących rachunkowość pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych zwązków zawodowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 16, poz. 84).

§ 38

Zakład pracy powinien przeprowadzić badania zdrowia pracowników przy przyjęciu do pracy oraz okresowe badania raz na 6 miesięcy.

Utracony zarobek za czas badania okresowego pokrywa zakład pracy, biorąc za podstawę średnią zarobku według postanowień § 22.

§ 39

1. Jeżeli przynajmniej 50 pracowników zakładu wyraża chęć korzystania ze stołówki, kierownictwo obowiązane jest przeznaczyć na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe — w granicach obowiązujących przepisów.

2. Kierownictwo zobowiązane jest w miarę potrzeby do utrzymywania odpowiednio wyposażonych hoteli i kwater robotniczych — zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Kierownictwo obowiązane jest zorganizować lub spowodować zorganizowanie bufetów lub kiosków z artykułami pierwszej potrzeby przy zakładach oddalonych od odpowiednich punktów handlu społecznego.

4. Kierownictwo zobowiązane jest do urzędzenia pracownikom odpowiednich pomieszczeń dla spożycia posiłków.

§ 40

Dla zapewnienia należytej pracy kulturalnej i oświatowej w przedsiębiorstwach zakładach, kierownictwo obowiązane jest do przestrzegania obowiązujących przepisów w zakresie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy.

§ 41

Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych i kulturalnych mają prawo do korzystania z nagród, usług w zakresie zaopatrzenia, wczasów, sanatoriów i przydziałów mieszkań na równi z innymi pracownikami przedsiębiorstwa.

Rozdział VII

URLOPY WYPOCZYNKOWE I OKOLICZNOŚCIOWE

§ 42

Pracownicy mają prawo do korzystania co rok z płatnego urlopu wypoczynkowego według ogólnie obowiązujących zasad.

U w a g a:

Zasady udzielania urlopu wypoczynkowego oraz ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego zostały określone w:

- ustawie z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (str. 199),
- rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 8 maja 1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (str. 207),
- rozporządzeniu Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 czerwca 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego (str. 211).

§ 43

1. Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne w następujących przypadkach:

- a) ślubu pracownika — 2 dni urlopu,
- b) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
- c) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
- d) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, rodzeństwa, rodziców, teściów — 2 dni urlopu,
- e) zgonu i pogrzebu dziadków — 1 dzień urlopu,
- f) stawiennictwa przed komisją wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa wojskowej komisji lekarskiej, w razie potrzeby na dalsze dni; w przypadku, gdy wojskowa komisja poborowa działa na terenie zakładu pracy — zwolnienie przysługuje tylko na okres przerwy w pracy,
- g) w dniach składania egzaminów szkolnych — na podstawie przedłożonego zaświadczenia dyrekcji szkoły — według obowiązujących w tym zakresie przepisów.

2. Pracownikom wychowującym dzieci do lat 14 przysługuje dwukrotnie w ciągu roku zwolnienie z pracy na jeden dzień, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za czas tych zwolnień.

3. Pracownicy kształcący się w szkołach mogą otrzymać urlopy okolicznościowe dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminów — w wymiarach i na zasadach określonych w obowiązujących przepisach.

4. W przypadku zaistnienia okoliczności potrzebnych do uzyskania urlopu okolicznościowego podczas trwania urlopu wypoczynkowego — należy urlop wypoczynkowy odpowiednio przedłużyć.

U w a g a:

Zgodnie z przepisami uchwały nr 158 Rady Ministrów z dnia 24 maja 1968 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących opiekujących się małymi dziećmi (Mon. Pol. nr 24, poz. 154) — pracownica, która jest zatrudniona w zakładzie pracy co najmniej 12 miesięcy, może otrzymać — na własną prośbę — po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nieprzerwany urlop bezpłatny w wymiarze do 1 roku.

Rozdział VIII

DELEGACJE, CZASOWE PRZENIESIENIA

§ 44

Pracownikom delegowanym służbowo przysługują świadczenia według ogólnie obowiązujących przepisów.

§ 45

Pracownikom czasowo przeniesionym i zwerbowanym przysługują świadczenia według przepisów określonych w załączniku nr 3 do układu.

§ 46

1. Kierownictwo obowiązane jest zwolnić od pracy zawodowej pracownika powołanego:

- a) do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych, organizacjach politycznych i społecznych,
 - b) na szkolenie i w innych przypadkach
- zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Kierownictwo obowiązane jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego zgodnie z ust. 1 — na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub równorzędne z zachowaniem wynagrodzenia (stawki płac) nie niższego od wynagrodzenia (stawki płac) na poprzednim stanowisku oraz zaliczyć mu ciągłość pracy z tytułu tego zwolnienia, jeżeli pracownik zgłosił się do pracy po ustaniu okoliczności, które uzasadniały zwolnienie.

3. Członkowie rady zakładowej zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę z uwzględnieniem następujących zasad:

1) w przypadku zmiany obowiązujących w zakładzie pracy zasad wynagradzania, wynagrodzenie członka rady zakładowej zwolnionego od czynności zawodowych należy ustalić tak, aby w kwocie przeliczonego wynagrodzenia uwzględnić skutki dokonanej zmiany płac;

a) jeżeli zmiana zasad wynagradzania stanowi jednoznacznie o podwyżce wynagrodzeń dla określonej grupy pracowników, do której faktycznie należał przed zwolnieniem od pracy zawodowej członek rady zakładowej — wówczas

należy ustalić dla niego wynagrodzenie w tej wysokości, jakie przypada dla pracownika o tym samym zaszerogowaniu osobistym, zatrudnionego na tym samym stanowisku i w tej samej jednostce organizacyjnej, w której pracował członek rady przed zwolnieniem od pracy zawodowej;

b) jeżeli zmiana zasad wynagradzania nie określa jednoznacznie stawek płac — a tylko dolne i górne granice (tabele widełkowe) — wówczas należy ustalić dla członka rady zakładowej zwolnionego od pracy zawodowej nowe wynagrodzenie, według nowych stawek płac, równe średniemu wynagrodzeniu, jakie otrzymywali w ciągu trzech miesięcy obowiązywania nowych zasad płac pracownicy o tych samych kwalifikacjach zawodowych, zatrudnieni na tym samym stanowisku i w tej samej jednostce organizacyjnej, w której członek rady zakładowej pracował przed zwolnieniem od pracy zawodowej;

c) członek rady zakładowej zachowuje poprzednio ustalone wynagrodzenie w przypadku, gdy wynagrodzenie obliczone wg pkt a) i b) byłoby niższe od wynagrodzenia obowiązującego przed zmianą;

2) w przypadku, gdy wykonywanie funkcji związkowych połączone ze zwolnieniem od pracy zawodowej przedłuża się na okres drugiej kadencji, członek rady zakładowej zwolniony od pracy zawodowej otrzymuje wynagrodzenie wyliczone według średniej dla pracowników o tym samym zaszerogowaniu osobistym, zatrudnionych na stanowiskach i komórce organizacyjnej, w której członek rady zakładowej pracował przed zwolnieniem od pracy zawodowej; wynagrodzenie członka rady zakładowej zwolnionego od pracy zawodowej, nie może być w czasie drugiej kadencji niższe od wynagrodzenia otrzymywanego przez niego w czasie pierwszej kadencji.

§ 47

Pracownikowi delegowanemu przez zakład pracy lub w obrębie tego samego zakładu pracy, któremu kierownictwo wyjątkowo zleci pełnienie czynności zawodowych w innym charakterze niż praca umowna (na przykład polecenie pracownikowi zatrudnionemu w akordzie, aby uczestniczył w komisjach przyjmowanych dla potrzeb przedsiębiorstwa maszyn lub narzędzi) przysługuje — niezależnie od świadczeń związanych z delegowaniem — wynagrodzenie za cały okres delegowania, obliczone zgodnie z § 22.

Rozdział IX

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

§ 48

Kierownictwo obowiązane jest zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

§ 49

Funduszy przeznaczonych na bezpieczeństwo i higienę pracy kierownictwo nie może przeznaczyć na inne cele. Dysponowanie funduszami na ten cel powinno być dokonywane po uzgodnieniu z radą zakładową.

W przypadku sporu sprawę rozstrzyga właściwy inspektor pracy.

§ 50

Kierownictwo obowiązane jest do bezpłatnego zaopatrzenia pracowników w ubrania robocze i ochronne.

Kategorie pracowników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych, okres czasu na jaki będą wydawane określa załącznik nr 9 do układu.

§ 51

Pracownicy nowo przyjęci do pracy powinni być poinstruowani w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz odpowiednio przeszkoleni.

§ 52

1. Kierownictwo jest zobowiązane do prania i reperacji na własny koszt odzieży roboczej i ochronnej.

2. W przypadkach, gdy kierownictwo nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej, pracownik otrzymuje za pranie i reperację odzieży roboczej ekwiwalent w wysokości 15 zł miesięcznie.

3. Na czas prania i reperacji odzieży roboczej zorganizowanego przez zakład pracy pracownikowi przysługuje zastępcza odzież robocza.

U w a g a :

Zamiast wypłaty ekwiwalentu za pranie i reperację odzieży roboczej kierownictwo zakładu pracy w uzgodnieniu z radą zakładową i poszczególnym pracownikiem może przydzielić pracownikowi środki do prania i reperacji odzieży w wartości 15 zł miesięcznie; uzgodnienie w tym przedmiocie powinno być dokonane na piśmie.

§ 53

1. Kierownictwo powinno urządzić na swoim terenie natryski lub łaźnie z zimną i ciepłą wodą. W razie braku własnej łaźni, kierownictwo zobowiązane jest, na wniosek rady zakładowej, do wydawania pracownikom bezpłatnie co najmniej raz na tydzień biletu do łaźni publicznej.

2. Kierownictwo wydawać będzie każdemu pracownikowi odpowiednią ilość mydła twardego, mazistego lub proszku.

3. We wszystkich zakładach pracy powinny być urządzone umywalnie zaopatrzone w środki do mycia.

4. Kierownictwo jest zobowiązane przydzielić do użytku pracownikowi dwa ręczniki w ciągu roku. Pranie tych ręczników powinno odbywać się raz na dwa tygodnie na koszt zakładu pracy.

§ 54

Kierownictwo jest zobowiązane zapewnić wszystkim pracownikom odpowiednią ilość przegotowanych napojów (kawa, mięta itp.), a przy pracach w temperaturze sztucznie podwyższonej ponad 35°C, powinna być wydawana woda gazowana, przy czym należy zapewnić pracownikom odpowiednią ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

§ 55

Kierownictwo zobowiązane jest wydawać pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia mleko przegotowane w ilości pół litra albo — w określonych przypadkach — jednego litra w każdym dniu pracy; mleko to pracownik powinien spożyć na miejscu. Kategorie pracowników, którym należy wydawać mleko oraz zasady obowiązujące w tym zakresie określają postanowienia załącznika nr 8 do układu.

§ 56

1. Kierownictwo obowiązane jest w każdym większym zakładzie pracy zatrudnić na każdej zmianie co najmniej dwóch odpowiednio przeszkolonych pracowników, którzy w razie nagłego wypadku przy pracy udzielą pierwszej pomocy.

Określeni wyżej pracownicy wykonują swoje obowiązki służbowe według posiadanych kwalifikacji, a czas zużyty na niesienie pierwszej pomocy wlicza się im do czasu pracy.

Przy pracach poszczególnych pracowników lub brygad roboczych na małych budowach, z dala od siebie położonych, sposób organizacji pierwszej pomocy ustali kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową.

2. W każdym zakładzie pracy (na budowie) kierownictwo obowiązane jest urządzić podręczną apteczkę doraźnej pomocy, stale wyposażoną w niezbędne leki oraz niezbędny sprzęt do udzielania pierwszej pomocy.

§ 57

Kierownictwo obowiązane jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie ubrania roboczego, ubrania wierzchniego, narzędzi oraz własnych środków lokomocji (z wyjątkiem samochodów).

§ 58

1. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i powinien zwrócić ich wartość, jeżeli uległy uszkodzeniu lub utracie z jego winy.

2. Wartość tych narzędzi ustala kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

3. Narzędzia przydzielone pracownikowi, a zużyte przez właściwe ich używanie — kierownictwo powinno zamienić na nowe za zwrotem narzędzi zużytych.

4. Jeżeli pracownik wykonuje pracę własnymi narzędziami należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie. Wysokość wynagrodzenia za używanie własnych narzędzi ustala w stosunku miesięcznym kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 59

1. Ubrania robocze pozostają własnością zakładu pracy przez określony czas zużycia, a po tym czasie przechodzą na własność pracownika.

2. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu ubrań roboczych i ochronnych i powinien zwrócić ich wartość, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy.

Wartość tę ustali kierownictwo z radą zakładową, biorąc pod uwagę koszt i czas użytkowania oraz stopień zużycia tych przedmiotów.

3. Kierownictwo na wniosek rady zakładowej powinno przyznać pracownikowi dodatkową odzież ochronną lub roboczą, jeżeli otrzymana przez niego odzież nie chroni go przed niebezpieczeństwem utraty zdrowia lub życia.

W przypadku przedwczesnego zużycia odzieży ochronnej lub roboczej nie z winy pracownika, kierownictwo jest zobowiązane wydać pracownikowi nową odzież za zwrotem zniszczonej.

4. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę przed zakończeniem zużycia dostarczonego mu przez zakład pracy ubrania roboczego, kierownictwo przyjmuje od pracownika ubranie robocze albo za zgodą pracownika pozostawia mu to ubranie na własność za zwrotem wartości ubrania.

Wartość ubrania roboczego ustala kierownictwo z radą zakładową biorąc pod uwagę koszt ubrania roboczego i czas jego użytkowania.

§ 60

W przypadku kradzieży przedmiotów wymienionych w § 57 stanowiących własność pracownika, przechowywanych we właściwy sposób w wyznaczonych na to miejscach — kierownictwo obowiązane jest zwrócić pracownikowi równowartość tych przedmiotów.

Pracownik nie odpowiada za przedmioty stanowiące własność przedsiębiorstwa, jeżeli przechowywał je w należyty sposób w miejscach wyznaczonych przez kierownictwo.

Odpowiedzialność przedsiębiorstwa nie dotyczy przedmiotów nie wymienionych w § 57, a stanowiących własność pracownika, jak np. zegarków, biżuterii itp.

U w a g a:

W razie przepadku lub zniszczenia przedmiotów wymienionych w § 56 stanowiących własność pracownika, przechowywanych we właściwy sposób w wyznaczonych na to miejscach — z winy pracodawcy, kierownictwo obowiązane jest zwrócić pracownikowi równowartość tych przedmiotów. Zastrzeżenie, o którym mowa w § 60, stosuje się odpowiednio.

Rozdział X

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

§ 61

1. Zawierające układ strony otoczą szczególną opieką pracowników biorących udział we współzawodnictwie pracy.

2. Kierownictwo jest obowiązane otoczyć szczególną opieką pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne, udzielać im wszelkiej pomocy i rad potrzebnych do technicznego opracowania zgłoszonych wynalazków

1 ulepszeń oraz zapewnić w każdym przypadku szybko wydanie na piśmie oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

3. Za dokonane wynalazki techniczne kierownictwo powinno przyznać pracownikowi należne wynagrodzenie lub nagrodę według obowiązujących zasad w tym zakresie.

§ 62

1. Dla każdego zakładu pracy, zatrudniającego ponad dwudziestu robotników, kierownictwo zobowiązane jest opracować zakładowy regulamin pracy według obowiązujących w tym zakresie przepisów i uzgodnić go z radą zakładową.

Zakładowy regulamin pracy uchwała konferencja samorządu robotniczego.

Zakładowy regulamin pracy powinien być wprowadzony w życie w ciągu czterech tygodni od otwarcia zakładu pracy.

2. Zakładowy regulamin pracy wchodzi w życie po zatwierdzeniu go przez okręgowy zarząd Związku pod względem zgodności z przepisami prawa i po upływie dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu w widocznych miejscach w zakładzie pracy.

3. Zakładowy regulamin pracy powinien być przystosowany do potrzeb danego zakładu pracy, przy czym dla poszczególnych jednostek organizacyjnych zakładu pracy można w razie potrzeby wprowadzić odrębne zakładowe regulaminy pracy.

§ 63

Spory między kierownictwem a pracownikami, wynikające ze stosowania układu, rozstrzyga w zakresie przewidzianym obowiązującymi przepisami właściwa dla danego przedsiębiorstwa zakładowa komisja rozjemcza, a w stosunku do pracowników zajmujących stanowisko kierownicze — właściwe sądy.

Nie pozbawia to stron prawa do dochodzenia swych roszczeń w drodze interwencji u swych władz zwierzchnich.

U w a g i:

1. Dekret z 6 lutego 1945 r. o utworzeniu rad zakładowych stanowi, że jednym z zadań rady zakładowej jest pośredniczenie w zatargach pomiędzy pracownikiem a kierownictwem zakładu pracy. Pośrednictwo rady zakładowej nie zastępuje działalności komisji rozjemczej; ma ono jedynie zmierzać do rozwiązania sporu bez wnoszenia tego sporu do komisji rozjemczej czy sądu.

Rada zakładowa może wyrazić stanowisko w formie propozycji skierowane pod adresem stron co do sposobu rozwiązania sporu z tym jednak, że stanowisko rady zakładowej nie ma charakteru wiążącego.

W przypadkach, gdy kierownik zakładu pracy lub pracownik odmówi uwzględnienia stanowiska rady zakładowej, spór może być rozstrzygnięty tylko na drodze postępowania przed komisją rozjemczą lub — jeżeli sprawa podlega właściwości sądu — przed sądem.

2. Dekret z dnia 24 lutego 1954 r. o zakładowych komisjach rozjemczych został ogłoszony w Dz. U. nr 10, poz. 35, a rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. w sprawie składu, sposobu powoływania i funkcjonowania zakładowych komisji rozjemczych i komisji rozjemczych przy terenowych organach związków zawodowych oraz trybu postępowania odwoławczego — w Dz. U. nr 18, poz. 68.

Spod właściwości zakładowych komisji rozjemczych zostały wyłączone osoby zajmujące stanowiska kierownicze określone uchwałą nr 201 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1954 r. (Mon. Pol. nr A-57, poz. 507).

§ 64

1. Ogólnie obowiązującą wykładnię postanowień układu ustalają we wzajemnym porozumieniu podpisujące układ strony.

2. Strony zobowiązują się do:

— niewydawania przepisów i zarządzeń sprzecznych z postanowieniami niniejszego układu,

— pociągania do odpowiedzialności winnych łamania praw określonych niniejszym układem.

§ 65

Kierownictwo jest zobowiązane do zaopatrzenia rady zakładowej w egzemplarze niniejszego układu w ilości co najmniej 1 egz. dla każdego z 50 zatrudnionych, w żadnym przypadku jednak nie mniej niż 3 egz. na każdy zakład.

§ 66

We wszystkich sprawach nie uregulowanych niniejszym układem mają zastosowanie obowiązujące przepisy prawa.

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW
BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

MINISTER

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH (ROBOTNIKÓW)

Część I

ZASADY OGÓLNE

§ 1

1. Robotnicy mogą być wynagradzani według systemu płac:

- a) akordowego,
- b) czasowo-premiowego,
- c) czasowego.

W przypadkach określonych w załączniku robotnicy wynagradzani według akordowego systemu płac mogą otrzymywać premie.

2. Akordowy system płac powinien być stosowany przy wykonywaniu robót łatwo wymiernih, jednorodnych lub powtarzalnych. Czasowy lub czasowo-premiowy system płac powinien być stosowany przy wykonywaniu robót drobnych, trudno wymiernih, niebezpiecznych, pomocniczych lub innych, gdy zastosowanie akordowego systemu płac jest nie wskazane ze względów technicznych lub bezpieczeństwa pracy.

3. O stosowaniu systemu płac odpowiedniego do rodzaju i warunków wykonywanej roboty decyduje dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie przepisów układu.

§ 2

1. Kierownictwo i rada zakładowa powinny dążyć do rozwijania akordowego systemu płac, a w produkcji budowlano-montażowej zwłaszcza akordu zryczałtowanego.

2. Z wyjątkiem, o którym mowa w ust. 3, wynagrodzenie za wykonane roboty w akordowym systemie płac oblicza się na podstawie norm pracy i cen akordowych.

W akordzie zryczałtowanym wynagrodzenie określa się w formie zryczałtowanej zapłaty w umowie między kierownictwem a grupą robotników (brygadą) odpowiednio do przewidzianej do wykonania wyraźnie określonej partii robót.

3. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu ze Związkiem może ustalić zasady obliczania wynagrodzenia za wykonane roboty w akordowym systemie płac na scalonych podstawach, na przykład na podstawie kosztorysu na roboty budowlano-montażowe.

§ 3

1. Zasady ustalania, stosowania oraz dokonywania zmian norm pracy i cen akordowych zawarte są w § 6 i załączniku nr 4 do układu.

2. Zryczałtowaną zapłatę w akordzie zryczałtowanym na roboty objęte katalogami norm i cen akordowych (jednolitych, branżowych lub zakładowych) ustala się na podstawie tych katalogów.

W stosunku do robót nie objętych katalogami norm i cen akordowych kalkulację zapłaty przeprowadza się określając czas potrzebny na wykonanie robót, kwalifikacje robotników, którzy powinni robotę wykonywać oraz stawki płacy akordowej. Czas potrzebny na wykonanie tych robót określa się na podstawie norm pracy i normatywów czasu, a w przypadkach ich braku — odpowiednio — na podstawie norm pracy i normatywów czasu najbardziej zbliżonych albo danych zawartych w kosztorysach lub podręcznikach technicznych. W przypadku wykonywania robót specjalnych, dla których — z uwagi na nietypowość lub szczególne warunki wykonywania nie ma dostępnych danych technicznych — czas pracy można określić na podstawie doświadczenia posiadanego w tym zakresie przez przedsiębiorstwo. Przy wykonywaniu drobnych robót porządkowych i innych pomocniczych, dla celów ustalenia zryczałtowanej zapłaty dopuszcza się również szacunkowe określenie czasu wykonania takich robót.

3. Wytyczne w sprawie stosowania akordu zryczałtowanego zawarte są w części V załącznika.

4. Wynagrodzenie akordowe należy rozliczać pomiędzy członków brygady proporcjonalnie do udziału przepracowanego czasu i godzinowych stawek płac osobistego zaszerogowania poszczególnych robotników. Dopuszcza się jednak inne sposoby rozliczania wynagrodzenia za zgodą wszystkich członków brygady wyrażoną na piśmie przed rozpoczęciem prac.

§ 4

1. Pełne wynagrodzenie akordowe przysługuje za roboty wykonane prawidłowo.

2. Poprawki i przeróbki robót źle wykonanych z winy robotników pracujących w akordowym systemie zapłaty powinny być przez nich wykonane bezpłatnie.

3. Za roboty źle wykonane z winy robotników pracujących w akordowym systemie zapłaty, a nie poprawione przez nich zgodnie z ust. 2, wynagrodzenie nie przysługuje.

4. Niezależnie od ustaleń, o których mowa w ust. 1—3, przy pracy w akordzie zryczałtowanym — można obniżyć zryczałtowaną zapłatę w przypadku niedotrzymania terminu zakończenia robót z winy robotników. Zmniejszenie zryczałtowanej zapłaty z tego tytułu może być dokonane tylko w granicach kwoty premii przewidzianej za wykonanie danych robót.

§ 5

1. Godzinowe stawki płac czasowych i osobistego zaszeregowania robotników ustala się zgodnie z poniższą tabelą:

Kategoria zaszeregowania robotnika	Stawka za 1 godzinę w złotych
1	4,40
2	4,60
3	5,20
4	6,00
5	7,00
6	8,00
7	9,50
8	11,00
9	13,00

2. Zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii dokonuje kierownictwo w uzgodnieniu z radą zakładową na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych, ustalonego przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

U w a g a:

Taryfikator kwalifikacyjny robotników budowlanych został wprowadzony w życie zarządzeniem nr 159 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 września 1966 r. i wydany przez Wydawnictwo Katalogów i Cenników w Warszawie w latach 1966/67.

§ 6

Podstawą obliczenia akordowych cen jednostkowych powinna być:

- ilość czasu niezbędnego do wykonania robót w określonych warunkach organizacyjno-technicznych (technicznie uzasadniona norma pracy),
- właściwe zaszeregowanie robót do odpowiedniej kategorii uwzględniające ocenę jakości pracy,
- stawka podana w poniższej tabeli:

Kategoria zaszeregowania robotnika	Stawka za 1 godzinę w złotych
1	4,60
2	5,20
3	6,00
4	7,00
5	8,00
6	9,50
7	11,00
8	12,50
9	14,50

§ 7

1. Przy wykonywaniu robót w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych i uciążliwych, szczególnie precyzyjnych, wysokiej jakości, przy rozruchu obiektów przemysłowych, kontroli jakości itp., w przypadkach określonych w części III załącznika, do obliczania płac w systemie czasowym mogą mieć zastosowanie stawki akordowe.

2. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, niedziele i święta oraz dodatki za prowadzenie brygady oblicza się w każdym przypadku od godzinowych stawek płac osobistego zaszeregowania, podanych w § 5, z uwzględnieniem przepisu § 19 części ogólnej układu.

§ 8

Robotnicy mogą otrzymywać premie za wykonanie określonych zadań, przy zachowaniu właściwej jakości robót z funduszu premiowego tworzonego w ramach funduszu płac według zasad ustalonych w części III załącznika.

§ 9

1. Niezależnie od funduszu premiowego tworzonego zgodnie z § 8, w granicach planowanego funduszu płac robotników może być tworzony odrębny fundusz majsterski z przeznaczeniem na premiowanie wyróżniających się robotników zwłaszcza osiągających wysoką jakość produkcji, prawidłowo gospodarujących środkami produkcji oraz za terminowe wykonanie robót.

2. Fundusz majsterski może wynosić od 1 do 2 % funduszu płac robotników podległych danemu majstrowi.

3. Zasady tworzenia funduszu majsterskiego i przyznawania premii z tego funduszu zawarte są w części VI załącznika.

§ 10

Przepisy załącznika nie dotyczą kierowców i ich pomocników, pracowników straży przemysłowej, członków korpusu technicznego pożarnictwa, personelu stołówek i innych robotników, dla których stosuje się odrębne zasady wynagradzania.

Część II

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW ZA PROWADZENIE BRYGADY

§ 1

1. Brygadzystom pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady przysługuje wynagrodzenie w zależności od wyników ich własnej pracy według zasad określonych w układzie oraz — w przypadkach wymienionych w § 2 — dodatek za prowadzenie brygady w wysokości od 10 do 15% stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania brygadzisty.

2. Dodatek ten włącza się do podstawy obliczenia należności za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, niedziel i świąt.

3. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku może wprowadzić wyższe dodatki dla brygadzystów kierujących dużymi brygadami wykonującymi roboty o złożonym charakterze.

§ 2

1. Dodatek za prowadzenie brygady przysługuje brygadziście, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadziścą wynosi nie mniej niż 5 osób.

2. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych dyrektor przedsiębiorstwa może przyznać dodatek za prowadzenie brygady brygadziście pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady — jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadziścami wynosi nie mniej niż 3 osoby — przy wykonywaniu:

1) robót montażowych hal i budynków przemysłowych, budynków mieszkalnych itp. z elementów prefabrykowanych żelbetowych, sprężonych i stalowych,

2) robót montażowych i demontażowych żurawi budowlanych i układaniu torów jezdnych pod żurawie,

3) robót montażowych rusztowań budowlanych wszelkiego typu,

4) robót załadunkowych, wyładunkowych ciężkich ładunków,

5) robót instalacyjnych wodno-kanalizacyjnych, centralnego ogrzewania i gazowych itp.,

6) robót elektrycznych,

7) robót mechanicznego tynkowania,

8) robót zbrojarskich, ciesielskich i betoniarskich.

3. Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo budowlano-montażowe może wyrazić zgodę na przyznanie dodatku za prowadzenie brygady brygadziście zatrudnionym:

a) przy robotach wykończeniowych,

b) w innych, szczególnie uzasadnionych przypadkach,

— jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadziścą wynosi nie mniej niż 3 osoby.

§ 3

1. Dodatek za prowadzenie brygady może być podwyższony w granicach do 10% stawki osobistego zaszeregowania w przypadku, gdy brygadziście dodatkowo powierzono prowadzenie magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie.

2. Wysokość dodatku — za prowadzenie brygady i magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie — nie może łącznie przekroczyć 20% stawki osobistego zaszeregowania brygadzisty.

3. Podwyższony, zgodnie z ust. 1 i 2, dodatek może być przyznany tylko na czas prowadzenia magazynu podręcznego (przechowalni) na budowie.

4. Wysokość podwyższonego — w granicach do 20% stawki osobistego zaszeregowania brygadzysty — dodatku ustala dla poszczególnego brygadzysty dyrektor przedsiębiorstwa, stosownie do nakładu pracy w zakresie prowadzonej gospodarki materiałowej.

§ 4

Uprawnienie brygadzysty do otrzymywania dodatku powinno być określone w umowie o pracę zawartej z tym brygadzystą.

§ 5

Postanowienia części II załącznika obowiązują w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz odpowiednio w zgrupowanych w zjednoczeniach budownictwa przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych.

Zasady ustalania dodatków za prowadzenie brygady dla brygadzystów zatrudnionych w innych zakładach pracy uregulowane są odrębnie.

Część III

ZASADY PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW

§ 1

1. Robotnikom budowlano-montażowym pracującym w akordowo-ryczałtowym systemie wynagradzania oraz robotnikom budowlano-montażowym produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych zatrudnionym w czasowo-premiowym systemie wynagradzania kierownictwo może przyznawać premie w granicach kwot, stanowiących fundusz premiowy.

2. W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może wyrazić zgodę na premiowanie robotników zatrudnionych w systemie akordu zwykłego

§ 2

1. Kierownictwo wyodrębnia fundusze premiowe w rocznym planie funduszu płac robotników produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej i usług produkcyjnych.

2. Wysokość funduszu premiowego robotników produkcji budowlano-montażowej ustala się w zasadzie w granicach od 5 do 10% planowanego funduszu płac tych robotników.

3. W uzasadnionych przypadkach, szczególnie gdy zakres stosowanego w przedsiębiorstwie akordowo-ryczałtowanego systemu wynagrodzenia nie uzasadnia tworzenia funduszu premiowego w wysokości, o której mowa w ust. 2, dyrektor zjednoczenia może wyrazić zgodę na utworzenie w poszczególnych przedsiębiorstwach funduszu premiowego w wysokości nie niższej niż 5%, jednak nie niższej niż 3% planowanego funduszu płac robotników produkcji budowlano-montażowej.

4. W uzasadnionych przypadkach dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych może wyrazić zgodę na podwyższenie funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 2, do 20% planowanego funduszu płac robotników produkcji budowlano-montażowej.

5. Wysokość funduszu premiowego robotników produkcji pomocniczej ustala się w granicach do 5% planowanego funduszu płac tych robotników.

W uzasadnionych przypadkach za zgodą dyrektora zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo fundusz premiowy robotników produkcji pomocniczej może być podwyższony do 10% planowanego funduszu płac tych robotników.

6. Fundusz premiowy dla robotników usług produkcyjnych przedsiębiorstwa tworzy się w wysokości wynikającej z obowiązujących zasad planowania funduszu płac oraz zasad premiowania tych robotników, ustalonych w przedsiębiorstwie zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 3

Fundusze premiowe robotników nie mogą być przeznaczone na pokrywanie przekroczeń funduszu płac przedsiębiorstwa.

§ 4

Podstawą premiowania robotników jest szczegółowy regulamin premiowania ustalony na podstawie § 15 części ogólnej układu. Szczegółowy regulamin premiowania powinien być zgodny z ramowymi zasadami ustalonymi w § 5.

§ 5

1. Ustalony przez dyrektora przedsiębiorstwa w planie rocznym fundusz premiowy robotników produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej i usług produkcyjnych dzieli się na kwartały.

2. W granicach planowanego kwartalnego funduszu premiowego (ust. 1) dyrektor przedsiębiorstwa ustala fundusze premiowe dla robotników poszczególnych jednostek organizacyjnych (budów, grup robót, zakładów). Wysokość funduszu premiowego dla robotników poszczególnych jednostek ustala się w zależności od wielkości i trudności zadań dla danej jednostki organizacyjnej oraz warunków wykonania tych zadań.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozostawić w swej dyspozycji rezerwę funduszu premiowego w wysokości do 10% planowanego funduszu premiowego robotników produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej i usług produkcyjnych, z przeznaczeniem na premiowanie za dodatkowe zadania lub szczególne osiągnięcia brygad lub poszczególnych robotników.

4. Z wyjątkiem, o którym mowa w ust. 3, premie dla brygad lub poszczególnych robotników można przyznawać tylko za wykonanie zadań z góry określonych na piśmie.

5. Spełnienie z góry określonych warunków daje robotnikom prawo do premii; niespełnienie tych warunków pozbawia robotników prawa do premii.

6. Premie rozlicza się po całkowitym wykonaniu zadania.

W przypadku ustalenia zadania na okres dłuższy niż jeden miesiąc — dyrektor przedsiębiorstwa w umowie o wykonanie roboty może określić terminy wykonania poszczególnych etapów roboty oraz kwoty premii przysługujących za wykonanie tych etapów. Premie przyznane za wykonanie poszczególnych etapów robót nie mogą przekroczyć 60% kwoty premii ustalonej za całkowite wykonanie zadania.

7. Kwoty premii dla robotników niewykorzystane w ciągu kwartału ze względu na niewykonanie poszczególnych zadań lub nierozdysponowanie funduszu premiowego — zwiększają fundusz premii robotników przedsiębiorstwa planowany na następny kwartał w danym roku. Niewykorzystane do końca roku kalendarzowego fundusze premiowe robotników ulegają przepadkowi.

8. Dyrektor przedsiębiorstwa może wyrazić zgodę na premiowanie robotników zatrudnionych w systemie akordu zwykłego w przypadkach uzasadnionych koniecznością skrócenia terminów wykonania robót, przyspieszenia robót dla dotrzymania napiętego terminu ukończenia budowy lub jej etapu, koniecznością zachowania określonej harmonogramem rytmiczności wykonania robót, wykonywania robót w szczególnie trudnych warunkach środowiska, wymaganiami szczególnie wysokiej jakości wykonania; w innych uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może wprowadzić premiowanie robotników zatrudnionych w systemie akordu zwykłego za zgodą dyrektora zjednoczenia.

9. Nie można przyznać premii poszczególnym robotnikom (brygadam), jeżeli zadanie objęte premiowaniem zostało wykonane, lecz jakość wykonanej roboty jest niewłaściwa.

10. Wysokość premii dla poszczególnego robotnika lub brygady nie może przekroczyć

— w produkcji budowlano-montażowej — 40% wynagrodzenia uzyskanego za dany okres,

— w produkcji pomocniczej i usługach produkcyjnych — 30% wynagrodzenia uzyskanego za dany okres.

C z ę ś ć I V

ZASADY STOSOWANIA AKORDOWYCH STAWEK PŁAC W SYSTEMIE CZASOWYM ORAZ USTALANIA PODWYŻSZONYCH LIMITÓW PREMII DLA ROBOTNIKÓW

§ 1

1. Stawki akordowe określone w § 6 części I mogą być stosowane do obliczania płac w systemie czasowym i czasowo-premiowym:

1) dla robotników zaszergowanych nie niżej 3 kategorii, zatrudnionych:
a) w przedsiębiorstwach prowadzących roboty budownictwa przemysłowego, mieszkaniowego, rolniczego, szkół, szpitali i na terenach o znacznych niedoborach siły roboczej,

- b) przy stałym wykonywaniu robót
 - w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych i uciążliwych,
 - szczególnie precyzyjnych,
 - wykończeniowych szczególnie wysokiej jakości, zwłaszcza w zakresie budownictwa służby zdrowia i eksportu wewnętrznego,
 - c) w stałych grupach rozruchu obiektów i urządzeń przemysłowych;
- 2) dla robotników posiadających tytuł robotnika wykwalifikowanego w dwóch lub więcej zawodach budowlano-montażowych.

2. Dla robotników, zaszeregowanych co najmniej do 6 kategorii w zawodach: spawaczy, monterów i maszynistów mogą być zastosowane stawki specjalne.

Wysokość stawek i szczegółową listę zawodów, o których mowa wyżej, ustalają dyrektorzy zjednoczeń w porozumieniu z Dyrektorem Departamentu Pracy i Płac.

3. Stawki płac, o których mowa w ust. 1 i 2, mają zastosowanie wyłącznie przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w czasowym i czasowo-premiowym systemie płac; stawek tych nie stosuje się przy obliczaniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, niedziele i święta, dodatków za prowadzenie brygady, innych dodatków obliczanych od godzinowych stawek płac osobistego zaszeregowania oraz przy rozliczaniu zarobku za pracę akordową w brygadzie.

§ 2

1. Granica premii indywidualnej może być podwyższona do wysokości 60% wynagrodzenia, osiągniętego w danym okresie przez robotników zaszeregowanych nie niżej 6 kategorii:

- 1) spawaczy urządzeń specjalnych i wysokoprężnych;
- 2) zatrudnionych przy wykonywaniu trudnych i odpowiedzialnych robót
 - monterów aparatury, urządzeń, konstrukcji i instalacji przemysłowych,
 - maszynistów ciężkiego sprzętu budowlanego;
- 3) zatrudnionych na budowach i obiektach wznoszonych w wysokogórskich trudnych warunkach terenowych,
- 4) przy rozruchu obiektów i urządzeń przemysłowych.

2. Granica premii indywidualnej może być podwyższona do wysokości 60% wynagrodzenia osiągniętego przez robotników w danym okresie w przypadku, jeżeli premię przyznano za konkretnie wyliczone oszczędności materiałów; warunkiem przyznania takiej premii jest niepogorszenie jakości robót (wyrobu) w stosunku do obowiązujących norm lub wymogów postawionych przez kierownictwo.

§ 3

1. Poszczególne zawody — specjalności, kategorie zaszeregowania i jednostki organizacyjne (budowy, zakłady), do których stosuje się przepis

— § 1 ust. 1 pkt 1) lit. a) oraz ust. 2 ustala dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo,

— § 1 ust. 1 pkt 1) lit. b) i c) i pkt 2) ustala dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Poszczególne place budów, rodzaje robót oraz zawody — specjalności do których może być stosowany przepis § 2 ust. 1 pkt 1), 2) i 3) ustala dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo.

3. Decyzje, o których mowa w § 2 ust. 1 pkt 4) i ust. 2, podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.

4. W przypadku, gdy decyzje o których mowa w ust. 1 i 2 są podejmowane w stosunku do robotników zatrudnionych na określonych dużych budowach, dyrektorzy zjednoczeń nadzorujących przedsiębiorstwa podwykonawcze lub dyrektorzy przedsiębiorstw podwykonawczych powinni je uzgadniać odpowiednio z dyrektorem zjednoczenia nadzorującego generalnego wykonawcę albo z dyrektorem przedsiębiorstwa, prowadzącego generalne wykonawstwo.

C z ę ś ć V

WYTYCZNE W SPRAWIE STOSOWANIA AKORDU ZRYCZAŁTOWANEGO

1. Akord zryczałtowany może być stosowany przy wykonywaniu robót budowlano-montażowych w ramach praw i obowiązków wynikających z układu i zawartych na jego podstawie umów o pracę.

W celu wykonania roboty w akordzie zryczałtowanym kierownictwo zawiera na piśmie przed jej rozpoczęciem umowę w tym przedmiocie z grupą robotników (brygadą).

Umowę zawiera z ramienia robotników brygadzysta albo w przypadku, gdy w grupie robotników zawierających umowę nie ma brygadzysty — inny robotnik.

2. Umowa o wykonanie robót w akordzie zryczałtowanym powinna zawierać:

a) wyraźne określenie partii robót przewidzianej do wykonania przez brygadę ze wskazaniem rodzajów i ilości poszczególnych robót oraz warunków ich wykonania i odbioru.

b) terminy wykonania robót oraz odpowiednio do potrzeby — etapów robót,

c) zryczałtowaną kwotę wynagrodzenia akordowego obliczoną na podstawie kalkulacji zgodnie z § 3 ust. 2 część I,

d) szczegółowe wyliczenie (kalkulację) zryczałtowanej zapłaty wynagrodzenia z jednoczesnym wskazaniem: wszystkich rodzajów i ilości robót objętych umową, opisu tych robót, podstaw wyceny każdej pozycji, stawek akordowych (jednostkowych), należności z tytułu wykonania poszczególnych pozycji oraz innych niezbędnych danych; szczegółowe wyliczenie (kalkulacja) stanowi integralną część umowy.

3. W umowie należy wykazać, że będzie ona wykonywana zgodnie z przepisami układu i w obowiązującym czasie pracy.

4. Zaleca się — zwłaszcza w stosunku do brygad wykonujących większe partie robót — aby w granicach dysponowanych przez kierownictwo środków premialnych przewidywać w umowach możliwość przyznania premii

w przypadku spełnienia wyznaczonych zadań i warunków, na podstawie zasad zawartych w części III.

5. Kierownictwo jest uprawnione do jednostronnego rozszerzenia zakresu robót za odpowiednią zapłatą w granicach do 25% nakładu pracy przewidzianego w umowie.

6. W przypadku, gdy zgodnie z umową (z uwzględnieniem przepisu ust. 5) roboty w niej określone są wykonywane poza jednym okresem rozliczeniowym, dopuszcza się rozliczenia etapowe na poczet wykonania umowy.

Dla tego typu rozliczeń zaleca się wprowadzenie protokołarnych procentowych odbiorów wykonania robót. Od ustalonej protokołami wartości wykonanej pracy należy potrącić umownie ustalony procent kwoty pozostającej do ostatecznego rozliczenia.

Część VI

ZASADY TWORZENIA I DYSPONOWANIA FUNDUSZEM MAJSTERSKIM

1. Decyzję zezwalającą na utworzenie funduszu majsterskiego w określonych przedsiębiorstwach wydaje dyrektor zjednoczenia.

2. Fundusz majsterski może być tworzony za zgodą rady robotniczej w granicach funduszu płac robotników.

Fundusz majsterski do dyspozycji poszczególnych majstrów ustala dyrektor przedsiębiorstwa na czas wykonywania określonych zadań produkcyjnych, bądź na ustalony z góry okres.

3. Fundusz majsterski przeznaczają się na premiowanie robotników produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej lub usług produkcyjnych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

4. Fundusz majsterski tworzy się w wysokości od 1 do 2% funduszu płac robotników podlegających majstrowi.

Dyrektor przedsiębiorstwa może podwyższyć fundusz majsterski przeznaczając nań środki z rezerwy tworzonej na podstawie przepisu § 5 ust. 4 części III załącznika.

5. Fundusz majsterski:

- nie podlega korekcie w zależności od wykonania planu produkcji,
- nie może być przeznaczany na pokrycie przekroczeń funduszu płac,
- nie może być przeznaczany na inne cele nie ustalone w niniejszych wytycznych.

6. Funduszem majsterskim dysponuje majster na uznaniowe premiowanie podległych robotników:

- a) za wykonanie konkretnych z góry określonych zadań, zwłaszcza za:
 - wykonanie robót o wysokiej jakości,
 - wykonanie robót trudnych lub uciążliwych,

- b) za osiągnięcie dobrych wyników pracy, a zwłaszcza za: terminowe wykonanie robót, wysoką wydajność i jakość pracy, prawidłową konserwację sprzętu, samodzielne usuwanie drobnych awarii oraz oszczędne gospodarowanie materiałami.

Majster obowiązany jest prowadzić rejestr zadań za które przyznaje premie. Sposób prowadzenia rejestru określa dyrektor przedsiębiorstwa.

7. Premie z funduszu majsterskiego ustala i przydziela majster imiennie dla wyróżniających się według jego oceny robotników. Decyzje o przyznaniu premii majster wydaje na piśmie w granicach przydzielonych mu kwot; decyzja powyższa zawierać powinna tylko kwotę premii oraz dane ewidencyjne (nazwisko i imię) robotnika.

Decyzja majstra o przyznaniu premii z funduszu majsterskiego jest wiążąca. Zaleca się, aby majstrowie w bezpośredniej formie informowali podległych robotników, którym robotnikom przyznali premie.

8. Najniższa jednorazowa premia z funduszu majsterskiego dla jednego robotnika powinna w zasadzie wynosić co najmniej 100 zł; suma przyznanych premii w stosunku rocznym dla jednego robotnika nie powinna przekraczać 2000 zł.

W przypadku konieczności przyznania premii za wykonanie doraźnego krótkotrwałego zadania (robót) najniższa premia dla poszczególnego robotnika nie powinna być niższa niż 50 zł; w tym przypadku premia powinna być wypłacana nie wcześniej niż w następnym dniu roboczym po wykonaniu zadania (roboty).

9. Przyznane premie powinny być wypłacone jak najszybciej po decyzji nie później niż przy najbliższej wypłacie zarobków, na podstawie odrębnie sporządzonej listy płac.

10. Premie przyznawane robotnikom z funduszu majsterskiego nie obciążają limitów indywidualnych premii wypłacanych na podstawie odrębnych przepisów.

Premie wypłaca się w ciężar funduszu płac robotników, poza funduszem premiovym.

11. W przypadku, jeżeli organizacja pracy brygad roboczych jest tego rodzaju, że kierownik robót bezpośrednio kieruje pracą robotników, określa ich zadania, instruuje wykonanie i odbiera wykonane roboty — przepisy o funduszu majsterskim mogą być również zastosowane do tych kierowników robót.

12. Wypłaty z funduszu majsterskiego mogą być dokonywane na podstawie regulaminu, zatwierdzonego przez samorząd robotniczy przedsiębiorstwa.

13. Wypłaty z funduszu majsterskiego nie podlegają opodatkowaniu podatkiem od wynagrodzeń.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W BUDOWNICTWIE

Część I

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Ustala się ramowe tabele wynagrodzeń podstawowych dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych, stanowiące część II niniejszego załącznika.

2. Określenie „wynagrodzenie podstawowe” jest równoznaczne z określeniami: wynagrodzenie zasadnicze, płaca podstawowa i płaca zasadnicza.

3. Zasady zaliczania przedsiębiorstw do poszczególnych tabel wynagrodzeń podstawowych ustala Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

4. Wynagrodzenie podstawowe dla pracowników, zajmujących stanowiska nie wymienione w części II niniejszego załącznika ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, uwzględniając proporcje płac, wynikające z tabel, o których mowa w ust. 1.

U w a g i:

1. Zasady zaliczania przedsiębiorstw do odpowiedniej kategorii dla celów stosowania odpowiedniej tabeli płac pracowników umysłowych zawiera załącznik nr 2 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 141).

2. Przepis ust. 4 może być rozumiany w ten sposób, że dyrektor w porozumieniu z radą zakładową ustala dodatkową tabelę płac dla stanowisk nie objętych tabelami albo, że ustala się konkretne wynagrodzenie dla pracownika zajmującego stanowisko nie objęte tabelą; jedna i druga interpretacja jest prawidłowa.

W przypadku zastosowania przepisu ust. 4 należy jednocześnie ustalić wymagania kwalifikacyjne dla danego stanowiska zgodnie z pkt 8 załącznika do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (str. 144).

§ 2

1. Kierownictwo przyznaje pracownikom umysłowym premie według zasad ustalonych odrębnie przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Zasady podziału funduszu premiowego przysługującego do wypłaty pomiędzy pracowników z wyjątkiem dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastęp-

ców i głównego księgowego ustala się w szczegółowym regulaminie premiowania, w którym należy określić jednoznacznie udział poszczególnych stanowisk pracy w przysługującej do wypłaty premii; nie dotyczy to premii dla pracowników administracyjnych oraz premii wypłacanych z rezerwy dyrektora przedsiębiorstwa, dyrektora zjednoczenia i Ministra.

3. Szczegółowy regulamin premiowania zatwierdza Konferencja Samorządu Robotniczego przedsiębiorstwa po akceptacji przez dyrektora zjednoczenia w przedmiocie zgodności z zasadami ustalonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

4. Decyzję o przyznaniu premii dla

— dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor zjednoczenia odpowiednio do oceny ich pracy oraz całokształtu działalności przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii prezydium rady robotniczej przedsiębiorstwa,

— pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z prezydium rady robotniczej.

5. Szczegółowy regulamin premiowania powinien przewidywać uprawnienia dyrektora przedsiębiorstwa do zmniejszenia lub nieprzyznania premii regulaminowej pracownikowi, który nie osiągnął właściwych wyników pracy lub dopuścił się naruszenia obowiązujących przepisów szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy; pracownik powinien być powiadomiony o przyczynie zmniejszenia lub nieprzyznania premii regulaminowej.

6. Pracownicy świadomie naruszający dyscyplinę pracy powinni być pozbawieni premii za dany kwartał kalendarzowy.

7. Szczegółowy regulamin premiowania powinien zawierać postanowienia przewidujące możliwość jego zmian, z zastrzeżeniem zgodności ich z zasadami określonymi przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Wprowadzenie zmian w szczegółowych regulaminach premiowania może być dokonane tylko przed rozpoczęciem okresu, którego mają dotyczyć.

8. Wysokość premii przyznawanych przez dyrektora przedsiębiorstwa powinna być podawana do wiadomości załogi.

§ 3

Tabela, wprowadzona do stosowania zgodnie z § 1, jest podstawą do określenia wysokości wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

W przedsiębiorstwie może być stosowana tylko jedna tabela.

Nie dotyczy to pracowników umysłowych wynagradzanych według odrębnych zasad, np. pracowników umysłowych stołówek pracowniczych, placówek kulturalno-oświatowych itp.

U w a g a:

Wyjątki od zasady, stanowiącej, że w przedsiębiorstwie może być stosowana tylko jedna tabela, ustala się w załączniku nr 2 do zarządzenia nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (str. 141).

§ 4

Za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących przepisów, liczone od wynagrodzenia podstawowego z tym zastrzeżeniem, że pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być wynagradzani za pracę poza normalnymi godzinami tylko w przypadkach określonych w załączniku nr 11 do układu.

§ 5

1. Poza wynagrodzeniem wynikającym z tabeli wynagrodzeń podstawowych:

1) kierownicy budów, robót i innych jednostek produkcji budowlano-montażowej oraz produkcji pomocniczej w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych w przypadkach wykonywania szczególnie złożonych konstrukcji otrzymują dodatek funkcyjny za kierowanie budową (robotami) w wysokości od 300 do 800 zł miesięcznie; dodatek funkcyjny może być przyznany również pracownikom inżynieryjno-technicznym zajmującym szczególnie odpowiedzialne stanowiska w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, wymienione w części III A załącznika.

Warunkiem przyznania dodatku funkcyjnego jest posiadanie uprawnień budowlanych upoważniających do kierowania budową (robotami);

część dodatku funkcyjnego przekraczająca 300 zł miesięcznie powinna być cofnięta bez uprzedniego wypowiedzenia warunków wynagradzania w przypadku przeniesienia pracownika na inną budowę lub inne stanowisko, na którym dodatek ten nie przysługuje bądź przysługuje w niższej wysokości; w przypadku przeniesienia pracownika na stanowisko, na którym dodatek funkcyjny nie przysługuje, dodatek w wysokości 300 zł miesięcznie powinien być cofnięty po uprzednim wypowiedzeniu warunków wynagradzania, o ile na tym stanowisku nie przysługuje dodatek za uprawnienia budowlane;

2) niektórzy pracownicy przedsiębiorstw budowlano-montażowych otrzymują inne dodatki, według zasad i w przypadkach ustalonych w części III załącznika.

2. Dodatków, o których mowa w ust. 1 pkt 1) i 2), nie wlicza się do podstawy premiowania.

3. Pracownik może mieć prawo do jednego dodatku spośród wymienionych w załączniku.

4. Dodatek funkcyjny przekraczający 300 zł miesięcznie przysługuje tylko na okres pracy na wyznaczonej budowie lub określonym stanowisku.

§ 6

1. Przy pracy prowadzonej na dwie lub trzy zmiany niektórym pracownikom umysłowym, którzy ze względów organizacyjnych lub innych nie mogą posiadać zmianowych na drugiej (i ewentualnie trzeciej) zmianie, przysługuje za czas takiej pracy dodatek w wysokości:

— przy pracy na dwie zmiany 40% wynagrodzenia podstawowego,

— przy pracy na trzy zmiany 60% wynagrodzenia podstawowego.

2. Zasady stosowania dodatków za pracę na dwie lub trzy zmiany określa część IV załącznika.

**TABELA WYNAGRODZEŃ PODSTAWOWYCH PRACOWNIKÓW
UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH**
I. Zarząd przedsiębiorstwa

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od — do	
		Tabela I	Tabela II
1	Dyrektor	3000—4600	2600—3800
2	Naczelny inżynier	2700—4200	2400—3500
3	Zastępca dyrektora ds. ekonomicznych	2100—3800	2000—2900
4	Główny księgowy	2100—3800	2000—2900
5	Główny inżynier	1600—3100	1600—2800
6	Kierownik działu technicznego lub ekonomicznego	1500—3000	1500—2600
7	Starszy inżynier, starszy projektant	1300—2500	1300—2250
8	Starszy referent ds. ekonomicznych, starszy księgowy	1000—2300	1000—2200
9	Inżynier, starszy technik, projektant	1000—2300	1000—2100
10	Referent ds. ekonomicznych	900—1900	900—1700
11	Kierownik komórki (działu, wydziału, samodzielnej sekcji) administracyjnej, kierownik komórki kadr	1350—2000	1300—1800
12	Księgowy, kasyer,	1100—1900	
13	starszy referent	1000—1800	
14	Technik	1100—1900	
15	Referent, rachmistrz, kontysta	900—1500	
16	Maszynistka w hali maszyn	850—950	

II. Dla pracowników zatrudnionych na niżej wymienionych stanowiskach, którym nie przysługuje prawo do premii — wynagrodzenie zasadnicze ustala się w granicach określonych w tabeli A.

Dla pracowników, którym zgodnie z obowiązującymi przepisami przysługuje prawo do premii — wynagrodzenie zasadnicze ustala się w granicach określonych w tabeli B.

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w złotych od — do	
		Tabela A	Tabela B
1	Pomocnik biurowy, telefonista obsługujący centralę telefoniczną do 25 numerów czynnych	900—1100	900—1000
2	Telefonista obsługujący centralę telefoniczną ponad 25 numerów czynnych, młodszy stenotypista, młodsza maszynistka poza halą maszyn	1000—1400	1000—1300
3	Telefonista obsługujący centralę telefoniczną ponad 100 numerów czynnych, teletypista, stenotypista,	1100—1650	1100—1500
4	maszynistka poza halą maszyn	1400—2100	1400—1900
5	Starsza maszynistka poza halą maszyn	1700—2300	1700—2100
	Starszy teletypista, starszy stenotypista		

III. Jednostki produkcyjne

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od — do	
		Tabela I	Tabela II
1	2	3	4
1	Kierownik odcinka, grupy robót, dużej budowy bezpośrednio podległej dyrektorowi przeds., kierownik wydziału, zakładu produkcyjnego	1900—3500	1900—3100
2	Główny inżynier-zastępca kierownika wymienionego pod liczbą 1	1800—3300	1800—3000
3	Kierownik budowy, kierownik obiektu	1700—3200	1700—2700
4	Starszy inżynier, starszy energetyk, starszy mechanik, starszy technolog	1500—2600	1500—2500
5	Starszy majster	2000—3000	1700—2700
6	Majster	1600—2800	1400—2500
7	Inżynier, starszy technik	1500—2450	1500—2100
8	Technik	1100—1900	1100—1900

V. Jednostki pomocnicze

1	2	3	4
1	Kierownik zakładu, bazy	1900—3000	1700—2600
2	Zastępca techniczny kierownika zakładu, bazy	1700—2700	1600—2400
3	Kierownik warsztatu, stacji obsługi	1600—2700	1200—2100
4	Starszy majster	1700—2750	1600—2400
5	Majster	1500—2600	1200—2300
6	Kierownik magazynu głównego, bazy materiałowej	1300—2600	1100—2000
7	Kierownik magazynu	1200—2000	1000—1700
8	Starszy magazynier	1150—1700	1000—1500
9	Magazynier	650—1500	650—1400
10	Laborant	850—1400	850—1400

V. Pracowni projektowe

1. Pracownikom zatrudnionym w pracowniach projektowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych, określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, przysługuje miesięcznie wynagrodzenie podstawowe według następującej tabeli:

Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od — do
Kierownik pracowni	2700—4200
Kierownik zespołu, starszy projektant	1700—3500
Projektant, starszy kalkulator	1500—3000

2. Wynagrodzenia podstawowe dla innych pracowników umysłowych w pracowniach projektów ustala się zgodnie z tabelą.

3. Postanowienia ust. 1 i 2 nie obowiązują w pracowniach projektowych, w których na podstawie protokołu dodatkowego z dnia 21 lutego 1970 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w pracowniach projektowych, zostały zastosowane zasady wynagradzania pracowników biur projektów ustalone w protokole dodatkowym z dnia 10 czerwca 1969 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKÓW DO WYNAGRODZEŃ W PRZEDSIĘBIORSTWACH BUDOWLANO-MONTAŻOWYCH

A. Dodatki funkcyjne dla pracowników inżynieryjno-technicznych zatrudnionych w jednostkach produkcji przedsiębiorstw budowlano-montażowych

§ 1

1. Poza wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac, pracownicy zatrudnieni na stanowiskach: kierownika budowy, obiektu, robót, odcinka budowlano-montażowego, grupy robót, posiadających uprawnienia budowlane upoważniające do kierowania budową (robotami) otrzymują dodatek funkcyjny w wysokości 300 zł miesięcznie.

2. Dodatek funkcyjny, o którym mowa w ust. 1, może być przyznany pracownikom posiadającym uprawnienia budowlane upoważniające do kierowania budową — z wyłączeniem uprawnień wydanych na podstawie rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1966 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie kwalifikacji fachowych osób wykonujących funkcje techniczne w budownictwie powszechnym (Dz. U. nr 34, poz. 204) — zatrudnionym na stanowiskach:

1) zastępcy kierownika budowy, obiektu, robót, odcinka budowlano-montażowego, grupy robót w przypadkach, gdy charakter budowy (robót) wymaga ustalenia stanowiska zastępcy, odpowiedzialnego zwłaszcza za techniczne bezpieczeństwo pracy na określonym odcinku pracy lub zmianie;

2) kierownika dużego zakładu produkcji pomocniczej w przypadku wykonywania szczególnie złożonych konstrukcji; dodatek funkcyjny może być przyznany tylko w przypadku, gdy na tym stanowisku wskazane jest posiadanie uprawnień budowlanych;

3) kierowniczych — nadzorczych lub koordynacyjnych bezpośrednio na budowie (np. pracownikom spełniającym z ramienia generalnego wykonawcy nadzór nad robotami prowadzonymi przez podwykonawców, pracownikom koordynującym roboty podwykonawcze itp.); listę stanowisk na których taki dodatek może być stosowany ustala dyrektor zjednoczenia na podstawie konkretnych potrzeb przedsiębiorstwa.

Dodatek funkcyjny zgodnie z pkt 1), 2) i 3) może być przyznawany w zasadzie tylko pracownikom posiadającym wyższe wykształcenie; w wyjątkowo uzasadnionych przypadkach można przyznać dodatek pracownikowi, który posiada średnie wykształcenie techniczne i uprawnienia budowlane.

Dodatek funkcyjny, o którym mowa w pkt 1), 2) i 3) nie może być przyznany pracownikowi zatrudnionemu w zarządzie przedsiębiorstwa.

3. O przyznaniu dodatku funkcyjnego zgodnie z ust. 2 decyduje dyrektor przedsiębiorstwa.

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może podwyższyć dodatek funkcyjny, o którym mowa w § 1, w granicach do 800 zł miesięcznie z uwzględnieniem wytycznych zawartych w ust. 2 w zależności od:

- wielkości i ważności kierowanej budowy (jednostki organizacyjnej),
- trudności organizacyjnych,
- złożoności rozwiązań konstrukcyjnych, technologicznych, stopnia mechanizacji itp.

2. Dodatek funkcyjny w wysokości:

a) 800 zł miesięcznie przyznaje się kierownikom generalnego wykonawstwa budów objętych listą ustaloną przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych dla dodatkowego premiowania robotników zatrudnionych na szczególnie ważnych budowach;

b) do 800 zł miesięcznie może być przyznany wyłącznie kierownikom ważnych budów (robót, grup robót, odcinków budowlano-montażowych itp.) budownictwa przemysłowego, osiedli mieszkaniowych, budownictwa rolniczego, szkół, szpitali i innych obiektów szczególnie ważnych dla gospodarki narodowej, podległych bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa; w wyjątkowych przypadkach przyznanie dodatku w wysokości przekraczającej 600 zł miesięcznie dla kierownika budowy (obiektu, robót itp.) nie podlegającej bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa może nastąpić za zgodą dyrektora zjednoczenia;

c) do 600 zł miesięcznie może być przyznany kierownikom budów, robót, grup robót, obiektów, odcinków budowlano-montażowych, nie wymienionym w pkt a) i b);

d) do 700 zł miesięcznie może być przyznany zastępcom kierowników budów, o których mowa w pkt a);

e) do 500 zł miesięcznie może być przyznany dla zastępców kierowników budów (robót, obiektów itp.), o których mowa w pkt b) i c);

f) do 500 zł miesięcznie w wyjątkowych przypadkach dla pracowników wymienionych w § 1 ust. 2 pkt 2), za każdorazową zgodą dyrektora zjednoczenia.

3. Przepisu ust. 1 i 2 nie stosuje się do pracowników posiadających uprawnienia budowlane, wydane na podstawie rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1966 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie kwalifikacji fachowych osób wykonujących funkcje techniczne w budownictwie powszechnym (Dz. U. nr 34, poz. 204).

B. Dodatki za uprawnienia budowlane dla pracowników inżyniersko-technicznych zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych

§ 3

1. Pracownicy pionu technicznego zatrudnieni na kierowniczych stanowiskach w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych posiadający uprawnienia budowlane, upoważniające do kierowania budową, właściwe dla

danego typu robót, sprawujący kontrolę nad bezpośrednim wykonawstwem, a nie objęci przepisami części III A — poza wynagrodzeniem z tabeli otrzymują dodatek do wynagrodzeń podstawowych w wysokości 300 zł miesięcznie.

U w a g a:

1. O zaliczeniu pracownika do grupy pracowników pionu technicznego zajmujących kierownicze stanowisko decyduje dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Dodatek do wynagrodzeń podstawowych w wysokości 300 zł miesięcznie otrzymują także pracownicy zatrudnieni w pracowniach projektowych na stanowiskach wymienionych w ust. 1 tabeli V część II załącznika, posiadający uprawnienia budowlane, z wyjątkiem starszego kalkulatora.

C. Dodatki za uprawnienia mistrzowskie

§ 4

1. Majstrom zatrudnionym w bezpośrednim wykonawstwie oraz majstrom zatrudnionym w jednostkach pomocniczych (produkcja pomocnicza, usługi) wchodzących w skład przedsiębiorstwa budowlano-montażowego, objętych przepisami załącznika, przysługuje dodatek za uprawnienia mistrzowskie w wysokości 200 zł miesięcznie.

2. Kierownikowi budowy (obiektu), który nie posiada uprawnień budowlanych upoważniających do otrzymywania dodatku funkcyjnego lub dodatku w wysokości 300 zł, ale posiada uprawnienia mistrzowskie, przysługuje dodatek do wynagrodzenia podstawowego w wysokości 200 zł miesięcznie.

3. W jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa realizującego produkcję podstawową do otrzymania dodatku, o którym mowa w ust. 1, uprawnieni są również pracownicy zatrudnieni na stanowiskach majstrów posiadający:

- uprawnienia budowlane właściwe dla danego typu robót,
- potwierdzenie kwalifikacji majstra wydane przez powiatowy organ państwowego nadzoru budowlanego dla budownictwa powszechnego.

U w a g i:

1. Dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie otrzymują pracownicy zatrudnieni na stanowiskach majstrów posiadający:

a) dyplomy stwierdzające tytuł mistrza w określonym zawodzie wydane przez

— państwowe komisje egzaminacyjne powołane przez kuratorów okręgów szkolnych zgodnie z przepisami zarządzenia Ministra Cświaty z dnia 18 marca 1960 r. w sprawie przyznawania tytułu mistrza (Mon. Pol. nr 43, poz. 210, zmiana Mon. Pol. z 1962 r. nr 30, poz. 130) oraz z dnia 1 lipca 1966 r. w sprawie zasad przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych w określonym zawodzie (Mon. Pol. nr 35, poz. 180);

— izbę rzemieślniczą;

b) świadectwa mistrzowskie wydane w trybie określonym w

— zarządzeniu nr 103 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 marca 1959 r. w sprawie dodatków miesięcznych do wynagrodzenia za posiadanie uprawnień mistrzowskich dla majstrów zatrudnionych w budownictwie (Dz. Urz. MŚiPMB nr 6, poz. 34),

— zarządzeniu nr 186 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 13 sierpnia 1960 r. w sprawie świadectw mistrzowskich wydawanych przez cechy.

2. Uprawnienie do otrzymania dodatku do wynagrodzenia podstawowego z tytułu posiadania uprawnień budowlanych lub mistrzowskich powstaje po złożeniu w przedsiębiorstwie dokumentu, stwierdzającego uzyskanie tych uprawnień. Dokumentem uprawniającym do otrzymania dodatku może być również zaświadczenie wydane przez instytucję upoważnioną do przeprowadzania egzaminów i stwierdzające fakt uzyskania uprawnień. Przedłożenie

zaświadczenia nie zwalnia pracownika od obowiązku złożenia w terminie późniejszym oryginalnego dokumentu. Złożenie dokumentu stwierdzającego posiadanie uprawnień w okresie do dnia 15 danego miesiąca, uprawnia pracownika do otrzymania dodatku już za ten miesiąc — złożenie dokumentu po upływie 15 dni miesiąca, uprawnia do otrzymania dodatku dopiero za miesiąc następujący.

Część IV

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW ZA NADZOROWANIE PRACY NA DWIE LUB TRZY ZMIANY

1. Dodatek za nadzorowanie pracy na drugiej lub trzeciej zmianie może być przyznany wyłącznie pracownikom pełniącym następujące funkcje na budowie:

- a) kierownika budowy (robót) nie mającego zastępcy na danej drugiej lub trzeciej zmianie,
- b) zastępcy kierownika budowy (robót), o ile zastępuje nieobecnego kierownika budowy (robót) na drugiej lub trzeciej zmianie,
- c) inżynierów i techników.

2. Przyznawanie dodatku za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany pracownikom pełniącym funkcje inne od wyliczonych w ust. 1 oraz stosowanie tego dodatku w jednostkach usługowych, produkcji pomocniczej, sprzętu, transportu, warsztatach jest niedopuszczalne.

U w a g a:

Pracownicy, którzy poza normalną pracą na jednej zmianie nadzorują dodatkowo pracę na drugiej względnie trzeciej zmianie, a którzy nie są wymienieni w ust. 1, otrzymują — zgodnie z obowiązującymi przepisami — za pracę na dodatkowych zmianach wynagrodzenie jak za godziny nadliczbowe z zastrzeżeniem wynikającym z załącznika nr 11 do układu.

Podana zasada dotyczy na przykład majstrów.

3. Dodatki za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany dla pracowników pełniących funkcje, wymienione w ust. 1, mogą być stosowane po stwierdzeniu następujących okoliczności:

- a) praca na dwie lub trzy zmiany była zaplanowana lub zarządzona przez zarząd przedsiębiorstwa i stanowi ciągłość pracy danego pracownika po pierwszej zmianie,
- b) budowa prowadzona była na dwie lub trzy zmiany w sumie co najmniej 6 dni w danym miesiącu kalendarzowym.

4. Stosownie do zasady podanej w ust. 3 dodatek nie może być przyznany:

- a) kierownikowi budowy (robót) oraz innym pracownikom, którzy na skutek niewystarczającego wkładu pracy spowodowali niewykonanie zadań, co pociągnęło za sobą konieczność wydania przez jednostkę narzędną zarządzenia wprowadzającego pracę na dwie lub trzy zmiany,
- b) kierownikowi budowy (robót) lub jego zastępcy, o ile na dodatkowych zmianach jest dostateczna ilość pracowników technicznych, pracujących według wskazówek udzielonych przez kierownika budowy (robót) w normalnym czasie pracy; sam fakt sporadycznej obecności kierownika budowy (robót) na dodatkowych zmianach dla ogólnego nadzoru i kontroli nie stwarza

podstawy do płacenia dodatku, czynności takie bowiem należą do normalnych obowiązków kierownika budowy (robót).

5. Nadzorowanie dodatkowych zmian w pewnym tylko dziale robót na budowie może być podstawą do przyznania dodatku za pracę na dwie lub trzy zmiany wyłącznie pracownikom inżynieryjno-technicznym zatrudnionym bezpośrednio w danym dziale robót.

6. Dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany oblicza się od 1/25 części miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za każdy dzień pracy na budowie prowadzonej na dwie lub trzy zmiany łącznie z początkowymi sześcioma dniami, których przepracowanie warunkuje prawo do dodatku.

7. Dodatku za pracę na dwie lub trzy zmiany nie wlicza się do podstawy obliczenia premii.

8. W przypadkach, gdy obowiązujące przepisy dopuszczają dodatkowe wynagrodzenie pracowników za pracę w niedziele i święta, pracownicy wymienieni w ust. 1 wynagradzani są według tych przepisów tylko za pracę na pierwszej zmianie, zaś za pracę na drugiej lub trzeciej zmianie (w niedzielę i święto) pracownikom tym przysługuje tylko dodatek za pracę na drugiej lub trzeciej zmianie.

9. Dodatki za pracę na dwie lub trzy zmiany nie mogą być stosowane w przypadkach, gdy na budowie nastąpiło przedłużenie czasu pracy dla całej załogi, bez wprowadzenia dodatkowych zmian.

10. Pracownik, któremu przyznano dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany, nie ma ściśle określonego czasu pracy na dodatkowych zmianach, co nie zmniejsza jednak jego odpowiedzialności za pracę na tych zmianach.

11. Przy wydawaniu decyzji w sprawie przyznania dodatku należy brać pod uwagę czas pracy danego pracownika na dodatkowych zmianach, w szczególności należy przestrzegać zasady, że dodatek przyznaje się wówczas, gdy analiza obowiązków danego pracownika wskazuje na konieczność dodatkowej pracy przynajmniej trzy godziny dziennie przy dwóch zmianach, albo cztery godziny dodatkowej pracy przy trzech zmianach.

12. Dodatki za pracę na dwie lub trzy zmiany mogą być wypłacane wyłącznie na podstawie imiennego wykazu osób objętych dodatkiem, zatwierdzonego przed wprowadzeniem dodatkowych zmian przez dyrektora przedsiębiorstwa.

13. Dyrektor organizacji bezpośrednio zwierzchniej nad przedsiębiorstwem może wyrazić zgodę na indywidualne odstępstwo od zasad niniejszej instrukcji; dodatki za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany nie mogą jednak być stosowane w jednostkach usługowych, produkcji pomocniczej, sprzętu, transportu, warsztatach.

Część V

ZASADY WYNAGRADZANIA RADCÓW I REFERENTÓW PRAWNYCH

Przepisy części V dotyczą:

— radców prawnych wpisanych na listę radców prawnych oraz

— referentów prawnych objętych postanowieniami uchwały nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. nr 16, poz. 406).

§ 1

1. Radca prawny otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości i w granicach ustalonych w obowiązującej tabeli płac dla kierownika działu ekonomicznego (lub innego działu równorzędnego).

2. Referentowi prawnemu zatrudnionemu w komórce prawnej kierowanej przez radcę prawnego przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone w wysokości i w granicach przewidzianych w obowiązującej tabeli płac dla referentów ekonomicznych (starszych referentów w grupie zawodowej administracyjnej).

3. W przedsiębiorstwie, w którym nie zatrudniono radcy prawnego, wynagrodzenie zasadnicze dla referenta prawnego może być ustalone w wysokości i w granicach stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego na stanowisku ekonomisty (inspektora lub stanowiska równorzędnego).

§ 2

Radcy prawnemu zatrudnionemu tylko w jednym zakładzie pracy w pełnym wymiarze godzin pracy, obowiązującym w danym zakładzie pracy, przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z przepisami § 1 ust. 1 podwyższone o 10%.

§ 3

1. Radcom prawnym zatrudnionym co najmniej w połowie wymiaru godzin pracy, obowiązującego w danym zakładzie pracy oraz referentom prawnym przysługuje prawo do premii i nagród według zasad obowiązujących w danym zakładzie pracy.

2. Wysokość należności i rozmiar świadczeń, o których mowa w ust. 1, zależne są od wymiaru czasu pracy w danym zakładzie pracy.

Jeżeli radca prawny jest zatrudniony w kilku zakładach pracy, w których przysługują należności i świadczenia przewidziane w ust. 1, łączna wysokość należności i rozmiar świadczeń nie mogą przekroczyć należności i świadczeń przysługujących radcy prawnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin pracy w macierzystym zakładzie pracy.

3. Stanowisko radców prawnych oraz referentów prawnych w zakładach pracy, w których nie jest zatrudniony radca prawny, są stanowiskami samodzielnymi w rozumieniu załącznika nr II do układu.

U w a g a:

Szczegółowe zasady wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zostały ustalone w zarządzeniu nr 241 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 grudnia 1954 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych. (Dz. Urz. MBiPMB nr 1, poz. 1).

C z ę ś ć VI

ZASADY WYNAGRADZANIA WYSOKO KWALIFIKOWANYCH PRACOWNIKÓW SŁUŻBY MAGAZYNOWEJ

1. W przypadkach uzasadnionych rodzajem i wartością magazynowanych materiałów, różnorodnością i złożonością ich asortymentów — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radcą zakładową może za zgodą jednostki

nadrzędnej ustalić — w zależności od charakteru magazynu — wymagania kwalifikacyjne i okresy stażu pracy niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk w magazynach przedsiębiorstw budowlano-montażowych według zasad obowiązujących w tych przedsiębiorstwach.

1) dla kierownika magazynu głównego, kierownika bazy materiałowej jak dla kierownika działu technicznego lub ekonomicznego,

2) dla kierownika magazynu, starszego magazyniera jak dla starszego technika, starszego referenta ds. ekonomicznych,

3) dla magazyniera jak dla technika, referenta ds. ekonomicznych.

2. W przypadkach ustalania wymagań kwalifikacyjnych i okresu stażu pracy dla poszczególnych stanowisk zgodnie z przepisem ust. 1 pracownicy posiadający wymagane kwalifikacje i staż pracy mogą być zaszerzegowani odpowiednio jak pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierownika działu technicznego lub ekonomicznego, starszego technika, starszego referenta ds. ekonomicznych, technika, referenta ds. ekonomicznych.

Załącznik nr 3
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ŚWIADCZENIA DLA PRACOWNIKÓW ZAMIEJSCOWYCH

§ 1

Pracownikami zamiejscowymi są pracownicy czasowo przeniesieni i robotnicy cy zwerbowani.

§ 2

1. Pracownikiem czasowo przeniesionym jest pracownik, który był zatrudniony w miejscowości stałego zamieszkania, bądź codziennie dojeżdżał do pracy z miejscowości stałego zamieszkania, a który na skutek przeniesienia go do pracy na innym terenie — stracił w zasadzie możliwość codziennego powrotu z nowego miejsca zatrudnienia do miejscowości stałego zamieszkania.

2. O zamierzonym czasowym przeniesieniu pracownika przedsiębiorstwo zawiadamia pisemnie pracownika, określając miejsce, czas trwania i warunki nowej pracy. Przeniesienie następuje po wyrażeniu zgody przez pracownika na czasowe przeniesienie na warunkach określonych w piśmie dotychczasowego pracodawcy. Przez wyrażenie zgody zawiązuje się umowa o pracę między pracownikiem i pracodawcą, do którego pracownik został czasowo przeniesiony — z zachowaniem przez pracownika uprawnień wynikających z ciągłości pracy.

3. Po upływie okresu czasowego przeniesienia przedsiębiorstwo nie może odmówić pracownikowi przyjęcia go do pracy w miejscu, w którym zatrudniony był przed czasowym przeniesieniem, pod warunkiem, że pracownik zgłosił się do pracy najdalej w ciągu dwóch dni roboczych po terminie podanym w piśmie, o którym mowa w ust. 2.

4. Robotnicy czasowo przeniesieni otrzymują stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania, w wysokości nie niższej od ustalonej w miejscu stałego ich zatrudnienia.

5. Przeniesienie pracownika na nowe miejsce pracy (z wyjątkiem przeniesienia do stałego miejsca zamieszkania) uprawnia go do korzystania ze świadczeń przysługujących pracownikom czasowo przeniesionym w przypadku, gdy czas przejazdu publicznym środkiem lokomocji z dawnego miejsca pracy lub miejscowości zamieszkania stałego pracownika i z powrotem przekracza 2 godziny.

§ 3

1. Pracownikom czasowo przeniesionym, nie powracającym codziennie do miejsca stałego zamieszkania, przysługują następujące świadczenia:

1) zwrot kosztów podróży do nowego miejsca pracy i z powrotem według ogólnie obowiązujących przepisów;

2) dodatek za rozłąkę za każdy dzień kalendarzowy (łącznie z dniami podróży) w wysokości 18 zł; dodatek przysługuje również za dni choroby, jeżeli pracownik przebywa w izbie chorych i nie otrzymuje bezpłatnego żywienia;

3) prawo do otrzymania jednodniowego bezpłatnego zwolnienia z pracy za każdy zakończony miesiąc trwania czasowego przeniesienia w dzień poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu oraz zwrotu kosztów podróży do stałego miejsca zamieszkania i z powrotem wg taryfy najtańszego publicznego środka lokomocji; zwrot kosztów podróży nie przysługuje jednak, jeżeli pracownik nie stawiał się w terminie do pracy bez uzasadnionej przyczyny;

4) bezpłatna kwatera, a w przypadkach nieprzydzielenia kwatery ryczałt w wysokości 6 zł za nocleg.

2. Uprawnienia, przewidziane w ust. 1 zachowuje pracownik do czasu przydzielenia mu mieszkania w nowym miejscu pracy. Z chwilą przyjęcia przez pracownika mieszkania uważa się go za przeniesionego służbowo i przysługuje mu wszystkie świadczenia według ogólnie obowiązujących przepisów.

§ 4

Jeżeli na skutek czasowego przeniesienia pracownika na nowe miejsce pracy^{*} czas przejazdu obliczony jak w § 2, nie przekracza 2 godzin, wówczas pracownikowi przysługuje zwrot kosztów przejazdów najtańszym publicznym środkiem lokomocji. W przypadku jeżeli pracownik przed czasowym przeniesieniem już do pracy dojeżdżał, wówczas przysługuje mu jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów przejazdu.

Jeżeli czas przejazdu przekracza 2 godziny, wówczas pracownikowi, który powraca codziennie do miejsca stałego zamieszkania przysługuje zwrot kosztów podróży najtańszym publicznym środkiem lokomocji oraz ryczałt w wysokości 6 zł dziennie.

§ 5

Robotnikom zwerbowanym przysługuje zwrot kosztów pierwszego przejazdu na miejsce robót oraz przejazdu powrotnego po zakończeniu robót, diety za czas spędzony w podróży oraz bezpłatne zakwaterowanie — według obowiązujących w tym zakresie przepisów.

§ 6

Przedsiębiorstwo może zapewnić bezpłatną kwaterę w hotelu robotniczym również innym pracownikom zamiejscowym, niż wymienionym w § 1. Pracownikom tym nie przysługują jednak świadczenia wymienione w §§ 3, 4 i 5.

§ 7

W przypadku konieczności zmiany miejsca pracy robotników zwerbowanych lub zamiejscowych mieszkających w hotelach robotniczych zostaną oni za ich zgodą przekwaterowani na koszt przedsiębiorstwa oraz otrzymają diety za czas spędzony w podróży.

§ 8

Niniejszymi przepisami nie są objęte wyjazdy służbowe, podczas których pracownik wykonuje poza miejscem swojej stałej pracy czynności wchodzące w zakres prac jednostki macierzystej pracownika.

U w a g i:

Pracownik może być czasowo przeniesiony:

- z przedsiębiorstwa do innego przedsiębiorstwa jeżeli obowiązuje w nich załącznik nr 3 do układu albo
- z jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa do Innej jednostki organizacyjnej tego samego przedsiębiorstwa.

2. W zależności od warunków towarzyszących czasowemu przeniesieniu istnieją następujące trzy grupy pracowników czasowo przeniesionych:

a) pracownik czasowo przeniesiony, którego czas trwania dojazdu publicznym środkiem lokomocji z dawnego miejsca pracy lub miejscowości jego stałego miejsca zamieszkania do nowego miejsca pracy i z powrotem, zwanego dalej „dojazdem publicznym środkiem lokomocji” trwa krócej niż dwie godziny;

b) pracownik czasowo przeniesiony, którego czas trwania dojazdu publicznym środkiem lokomocji przekracza dwie godziny, a który codziennie powraca do miejsca zamieszkania;

c) pracownik czasowo przeniesiony, którego czas trwania dojazdu publicznym środkiem lokomocji przekracza dwie godziny, a który nie powraca codziennie do stałego miejsca zamieszkania.

Pracownikom wymienionym:

— w pkt a) przysługuje tylko zwrot kosztów dojazdu najtańszym publicznym środkiem lokomocji, przy czym w przypadku, gdy pracownik ten przed czasowym przeniesieniem już do pracy dojeżdżał, wówczas przysługuje mu jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów przejazdu;

— w pkt b) przysługuje tylko zwrot kosztów dojazdu najtańszym publicznym środkiem lokomocji (przy czym w przypadku, gdy pracownik ten przed czasowym przeniesieniem już

do pracy dojeżdża przysługuje mu jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów przejazdu) oraz ryczałt w wysokości 6 zł dziennie;

— w pkt c) przysługują świadczenia przewidziane w § 3 załącznika nr 3 do układu.

3. Do czasu dojazdu publicznym środkiem lokomocji wlicza się:

a) czas przejazdu publicznym środkiem lokomocji z dawnego miejsca pracy lub miejscowości stałego zamieszkania pracownika do nowego miejsca pracy — z wyłączeniem środków komunikacji wewnętrznej w danej miejscowości z wyjątkiem, o którym mowa w pkt b) — zgodnie z rozkładem jazdy dla najbardziej dogodnego połączenia komunikacyjnego,

b) czas oczekiwania (czas przejazdu środkiem komunikacji wewnętrznej) w miejscowości znajdującej się pomiędzy miejscowością stałego zamieszkania pracownika i miejscowością, w której znajduje się jego zakład pracy, wynikający z rozkładu jazdy, przy przesiadaniu się z jednego publicznego środka lokomocji międzymiastowej do drugiego, w przypadkach konieczności ich stosowania dla odbycia podróży,

c) pod określeniem „publiczny środek lokomocji” rozumie się pociąg, autobus zamiejscowy, statek, itp. środki publicznej komunikacji zamiejscowej.

4. Świadczenia przysługujące pracownikom na podstawie załącznika nr 3 do układu są wolne od opodatkowania.

5. Wypłaty dodatków za rozłąkę, przysługujących pracownikom czasowo przeniesionym, zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 2) załącznika nr 3 do układu, jak również ryczałtów przysługujących pracownikom czasowo przeniesionym zgodnie z § 4 powyższego załącznika — zalicza się do funduszu płac.

6. Świadczenia przewidziane w § 3 dla pracowników czasowo przeniesionych przysługują do czasu przydzielenia pracownikowi mieszkania w nowym miejscu pracy oraz jego przyjęcia przez pracownika lecz nie dłużej jak 14 dni od chwili objęcia mieszkania.

Czas objęcia mieszkania liczy się od dnia doręczenia przydziału z tym zastrzeżeniem, że mieszkanie jest w stanie nadającym się do użytkowania.

7. Za dni, w których pracownik czasowo przeniesiony — jest nieobecny w pracy na skutek wezwania władz terenowych w miejscu czasowego przeniesienia dodatek za rozłąkę powinien być wypłacony.

Za dni, w których pracownik czasowo przeniesiony przebywał w miejscu swego stałego zamieszkania dodatek za rozłąkę nie przysługuje.

8. Uprawnienie przewidziane w § 3 ust. 1 pkt 3) nie może być łączone z delegacją służbową.

9. Robotnikom zwierzbowanym i robotnikom zamiejscowym, którzy przybyli z własnej inicjatywy do zakładu pracy — dla którego został zarządzony i prowadzony werbunek — w rozumieniu obowiązujących w tym zakresie przepisów przysługują świadczenia według postanowień uchwały nr 284 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r. w sprawie werbunku robotników (Mon. Pol. nr 63, poz. 323).

Załącznik nr 4

do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY USTALANIA NORM PRACY I CEN AKORDOWYCH (STAWEK JEDNOSTKOWYCH) ORAZ DOKONYWANIA ICH ZMIAN

§ 1

1. Normy czasu pracy powinny określać czas na wykonanie zadań (operacji, robót) przez robotników w określonych warunkach organizacyjno-technicznych.

2. Normy pracy powinny być ustalone na takim poziomie, by przy prawidłowej wydajności pracy zapewnić ich wykonanie przez robotników posiadających odpowiednie kwalifikacje ustalone w taryfikatorze kwalifikacyjnym, przy założeniu warunków uwzględniających prawidłową organizację pracy oraz stosowania ekonomicznych i technicznie właściwych metod i narzędzi pracy.

§ 2

1. Ze względu na zakres obowiązywania rozróżnia się:

a) jednolite normy pracy powszechnie obowiązujące dla analogicznych robót (operacji) wykonywanych w różnych działach gospodarki narodowej;

b) branżowe normy pracy, obowiązujące dla analogicznych robót (operacji) wykonywanych w różnych przedsiębiorstwach (zakładach pracy) tej samej branży,

c) zakładowe normy pracy, obowiązujące dla robót (operacji) wykonywanych w danym przedsiębiorstwie.

2. Zakładowe normy pracy mogą być stosowane w przypadkach, jeżeli dla określonych operacji (robót) wykonywanych w określonych warunkach nie ustalono norm jednolitych lub obowiązujących dane przedsiębiorstwo norm branżowych.

Branżowe normy pracy mogą być stosowane w przypadku, jeżeli dla określonych operacji (robót) wykonywanych w określonych warunkach nie ustalono norm jednolitych.

Wyjątki od powyższej zasady uzasadnione warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mogą być określone przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

3. Sposób zatwierdzania i dokonywania korekty norm pracy regulują przepisy wydane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

4. Robotnik przed przystąpieniem do pracy powinien być zapoznany z normami pracy, obowiązującymi przy wykonywaniu danej pracy.

§ 3

1. Przy zmianie procesu technologicznego i warunków organizacyjno-technicznych, racjonalizacji lub innych istotnych usprawnieniach, zmieniających warunki pracy, normy pracy powinny być aktualizowane w takim stosunku, w jakim w związku z tym zmienił się faktyczny czas wykonywania danej operacji (roboty).

2. W przypadku, gdy zmiany, o których mowa w ust. 1, dotyczą normy jednolitej lub branżowej, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać jej stosowanie i wprowadzić normę zakładową, odpowiadającą zaszytym zmianom.

3. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 1, wprowadzone zostały na wniosek racjonalizatorski robotnika lub grupy robotników, robotnicy ci wynagradzani są na podstawie nowej normy pracy i otrzymują w okresie 6 miesięcy wykonywania danej operacji (roboty) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości kwoty, stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem wynikającym ze

stosowania starej i nowej normy pracy. Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej na podstawie odrębnych przepisów — z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku racjonalizatorskiego.

§ 4

1. W przypadku stwierdzenia, że nakład pracy, przyjęty w zakładowej normie pracy, przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w przedsiębiorstwie lub w innych przedsiębiorstwach dla podobnych robót, wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez robotników o zbliżonych kwalifikacjach, norma pracy powinna być odpowiednio zmieniona przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

2. Jeżeli okoliczności, wymienione w ust. 1, dotyczą normy jednolitej lub branżowej dyrektor przedsiębiorstwa powinien wprowadzić na okres przejściowy odpowiednią normę zakładową. Norma taka obowiązuje do czasu zatwierdzenia właściwej normy jednolitej lub branżowej w przepisanych trybie.

3. W przypadku, gdy norma pracy jednolita, branżowa lub zakładowa została błędnie podana robotnikowi w karcie pracy lub w inny sposób przyjęty w danym przedsiębiorstwie, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest natychmiast wstrzymać jej stosowanie i wprowadzić normę właściwą.

§ 5

1. Wprowadzenie zmian norm pracy na podstawie postanowień § 3 i § 4 ust. 1 i 2 następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia robotników o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym przedsiębiorstwie tak, aby termin czternastodniowy kończył się w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty.

2. Normy pracy zmienione w trybie § 4 ust. 3 obowiązują od drugiego dnia po zawiadomieniu robotników o ich zmianie.

§ 6

1. Zastrzeżenia zgłoszone przez robotnika lub grupę robotników co do słuszności zastosowania określonej zakładowej normy pracy rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

2. W przypadku braku porozumienia między dyrektorem przedsiębiorstwa a radą zakładową — ostateczną decyzję w okresie nie dłuższym niż 1 miesiąc od daty wpłynięcia wniosku wydaje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku lub instancją związkową upoważnioną przez Zarząd Główny. Do czasu wydania decyzji obowiązuje dotychczasowa norma pracy.

§ 7

W przypadkach, w których w przedsiębiorstwie dla celów płacowych stosuje się normy pracy i ceny akordowe (stawki jednostkowe) lub tylko ceny

akordowe, wóczas przepisy załącznika stosuje się odpowiednio dla ustalenia stosowania lub zmian cen akordowych (stawek jednostkowych).

§ 8

1. Ceny akordowe (stawki jednostkowe) ustala się na podstawie obowiązujących norm pracy, zaszeregowania robót oraz akordowej stawki godzinowej, określonej w układzie.

2. Normy pracy należy również stosować jako podstawę ustalenia zadań w przypadku stosowania czasowego systemu płac z premią, uzależnioną od wykonania zadań ilościowych.

§ 9

Stosowanie akordowo-premiewego i akordowo-progresywnego systemu płac jest dozwolone w wyjątkowych przypadkach, określonych szczególnymi przepisami.

§ 10

1. W okresie uruchamiania i opanowania nowej produkcji (technologii) stosuje się akordowy lub czasowo-premiewy system płac niezależnie od tego jaki system stosowany będzie po opanowaniu produkcji; decyzję w przedmiocie zastosowania właściwego systemu płac wydaje dyrektor przedsiębiorstwa z zachowaniem przepisów ust. 4.

2. Jako podstawę ustalania płac akordowych należy stosować jednolite branżowe, zakładowe normy pracy z odpowiednimi współczynnikami, uwzględniającymi różnicę pomiędzy prawidłowymi warunkami, założonymi przy ustalaniu normy — a faktycznie występującymi w okresie rozruchu.

3. Współczynniki, o których mowa w ust. 2, mogą być stosowane w okresie do 3 miesięcy. W przypadkach, gdy okres 3 miesięcy nie wystarcza na opanowanie nowej produkcji (technologii) dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa może zezwolić na przedłużenie tego okresu na dalsze 3 miesiące.

4. W przypadku zastosowania czasowo-premiewego systemu płac dyrektor zjednoczenia ustala wysokość maksymalnej premii na poziomie nie przekraczającym średniego poziomu przekroczenia norm (z uwzględnieniem wpływu ewentualnej progresji akordowej), przy podobnych pracach w danym przedsiębiorstwie lub branży oraz nie przekraczającym maksymalnego poziomu premii, ustalonego w układzie.

5. W przypadku stosowania czasowo-premiewego systemu płac wypłata premii oraz jej wysokość powinna być uzależniona od stopnia wykonywania zadań (ilościowych, jakościowych lub innych) wyznaczonych na dany okres w zakresie uruchomienia i opanowania nowej produkcji (technologii).

U w a g a:

Zasady i organizację normowania pracy reguluje wydane w tym przedmiocie zarządzenie nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. (Dz. Urz. MBiPMB nr 8, poz. 30).

ZASADY WYNAGRADZANIA I CZASU PRACY PRACOWNIKÓW TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

Część I

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

Postanowienia załącznika dotyczą:

- 1) kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników zatrudnionych w:
 - a) przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych,
 - b) zakładach i gospodarstwach transportu samochodowego stanowiących wydzielone jednostki organizacyjne przedsiębiorstw,
 - c) pozostałych nie wymienionych w pkt a) i b) przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych,
- 2) robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego,
- 3) dyspozytorów samochodowych w jednostkach poza przedsiębiorstwami transportowymi.

U w a g a:

Zgodnie z przepisami zarządzenia nr 85 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego

— średnioroczny czas pracy kierowców i pomocników kierowców danej jednostki transportowej wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w jednostkach transportowych, w których występuje szczególnie 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.

Część II

CZAS PRACY I ZASADY PŁAC KIEROWCÓW POJAZDÓW CIĘŻAROWYCH I ICH POMOCNIKÓW ZORGANIZOWANEGO TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

§ 2

Przepisy części II dotyczą kierowców pojazdów ciężarowych i autobusowych oraz ich pomocników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych transportu zorganizowanego (§ 1 ust. 1 pkt a) i b).

§ 3

1. Normalny czas pracy kierowców i pomocników kierowców może wynosić do 10 godzin na dobę z tym zastrzeżeniem, że w okresie miesięcznym czas ten nie powinien przekraczać takiej liczby godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych przypadających w danym miesiącu (46 godzin w tygodniu).

2. Miesięczną normę czasu pracy, ustaloną zgodnie z ust. 1, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę pełnych dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

3. Od normy czasu pracy, ustalonej zgodnie z ust. 1, nie odlicza się:

— dni wolnych od pracy przewidzianych harmonogramem pracy kierowcy (pomocnika kierowcy),

— dni nie usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

4. Do czasu pracy kierowców i pomocników kierowców nie wlicza się:

1) czasu pracy zużytego na czynności zdawczo-odbiorcze oraz na pozostałe czynności obsługi codziennej pojazdu, za które kierowca otrzymuje wynagrodzenie ryczałtowe,

2) nie usprawiedliwionych postojów w czasie pracy.

5. Do czasu pracy kierowców i pomocników kierowców wlicza się:

1) godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy,

2) godziny przepracowane poza harmonogramem pracy, jeżeli:

— zostały przepracowane na wyraźne zlecenie kierownika jednostki transportowej,

— przekroczenie harmonogramu podczas jazdy nastąpiło na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (awaria itp.) usprawiedliwionych przez kierowcę i uznanych przez kierownika jednostki transportowej.

6. W każdej dobie kierowca i jego pomocnik powinien otrzymać po zakończeniu pracy, co najmniej 10-godzinny okres nieprzerwanego wypoczynku, wolny od wszelkich obowiązków służbowych.

7. Niedziela jest dniem wolnym od pracy. W systemie stosowania pracy w niedzielę, kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową ustali schemat dni wypoczynku i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynku kierowcy i jego pomocnika zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień wypoczynku powinien co trzy tygodnie wypadać w niedzielę.

8. W wyjątkowych przypadkach np. w zamkniętych przewozach pracowniczych, dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy za zgodą dyrektora zjednoczenia wydaną w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego z tym, że:

1) przerwa międzykursowa przewidziana harmonogramem pracy może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekroczyć 6 godzin,

2) przerwy pracy mogą być stosowane wyłącznie za pisemną zgodą kierowcy,

3) przerwy, o której mowa w pkt 1), nie wlicza się do czasu pracy kierowcy.

§ 4

Za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę ponad normy określone w § 3.

§ 5

Kierowcy i ich pomocnicy mogą być wynagradzani według:

- 1) czasowo-premiewego systemu płac,
- 2) akordowego systemu płac.

Godzinowe stawki płac dla kierowców i ich pomocników ustala się w wysokości i według zasad określonych w części VII załącznika.

§ 7

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i dni świąteczne wolne od pracy wypłaca się według następujących zasad:

1) za każdą godzinę pracy w godzinach nadliczbowych przysługuje stawka wynagrodzenia zasadniczego oraz

— dodatek w wysokości 50% za pierwsze dwie godziny nadliczbowe przekraczające 10 godzin pracy na dobę (w sobotę 8 godzin),

— dodatek w wysokości 100% za każdą godzinę pracy w święta wolne od pracy i za dalsze godziny nadliczbowe,

2) za każdą godzinę pracy w niedzielę, za którą pracownik nie otrzymał dnia wolnego, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców — dodatek w wysokości 100% stawki wynagrodzenia zasadniczego,

3) za godziny pracy w niedzielę, przepracowane zgodnie ze schematem, o którym mowa w § 3 ust. 7, za które pracownik otrzymał czas wolny w tygodniu nie przysługuje dodatek za godziny nadliczbowe,

4) za godziny nadliczbowe, przekraczające miesięczną normę pracy, o której mowa w § 3, przepracowane w granicach 10 godzin na dobę, przysługuje dodatek w wysokości 50%,

5) godziny nadliczbowe rozlicza się w okresach miesięcznych; łączna ilość godzin nadliczbowych za które przysługuje dodatek 50% nie może przekraczać liczby wynikającej z pomnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2,

6) dodatki, o których mowa w pkt 1), 2), 4) i 5) oblicza się od stawki wynagrodzenia zasadniczego (część VII załącznika),

7) za godziny przepracowane w nocy między godzinami 22 a 6 rano przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców dodatkowe wynagrodzenie według zasad określonych w układzie zbiorowym pracy obowiązującym w przedsiębiorstwie (jednostce organizacyjnej).

§ 8

1. Kierowcom niektórych pojazdów samochodowych przysługuje za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe dodatek. Wysokość dodatku

zależy od rodzaju pojazdu samochodowego lub charakteru wykonywanej pracy przewozowej.

Dodatek ten nie przysługuje pomocnikom kierowców.

2. Zasady przyznawania oraz wysokość dodatków określona jest w części VIII załącznika.

3. Za każdą godzinę pracy pojazdu z przyczepą kierowcom pojazdów samochodowych wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac przysługuje — niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1, dodatek za każdą przyczepę w wysokości od 0,50 do 1 zł w zależności od ładowności przyczepy. Kierowcom ciągników typu rolniczego odrębny dodatek za 1-szą przyczepę nie przysługuje.

Naczepty nie uważa się — w rozumieniu niniejszego przepisu za przyczepę.

4. Za pracę na pojeździe z przyczepą pomocnicy kierowców otrzymują dodatki w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.

5. Dodatki, o których mowa w ust. 1—4, nie przysługują:

- kierowcom i ich pomocnikom pracującym w systemie akordowym,
- kierowcom samochodów osobowych.

6. Dodatki, o których mowa w ust. 1—4, nie wchodzi do podstawy wymiaru dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, premii indywidualnych oraz dodatków za pracę w nocy.

§ 9

1. W przypadku zastosowania przerywanego czasu pracy — z przerwami nie zaliczanymi do czasu pracy kierowców (§ 3 ust. 8), kierowcy przysługują dodatkowo wynagrodzenie w wysokości:

- 10 zł przy przerwie międzykursowej powyżej 1 godziny do 3 godzin
- 15 zł przy przerwie międzykursowej od 3 do 6 godzin za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana.

2. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się do podstawy wymiaru premii i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych.

§ 10

1. Kierowcom pojazdów samochodowych przysługuje — poza wynagrodzeniem zasadniczym — dodatek za obsługę codzienną pojazdu samochodowego w wysokości od 5 do 10 zł dziennie. Dodatek ten nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

2. W przypadku wykonywania czynności obsługi codziennej przez kierowcę i pomocnika kierowcy — dodatek, o którym mowa w ust. 1, dzieli się między kierowcę i pomocnika z tym, że 40% dodatku otrzymuje pomocnik kierowcy.

3. Ramowe zasady określania wysokości dodatku, o którym mowa w ust. 1, określone są w części IX załącznika.

§ 11

1. W przypadkach ekonomicznie uzasadnionych, po zapewnieniu odpowiednich warunków dokumentacyjno-kontrolnych i bezpieczeństwa ruchu — kierownik zakładu pracy może zatrudnić kierowców i ich pomocników, za ich zgodą — przy pracach dodatkowych związanych bezpośrednio z transportem, nie wchodzącym w zakres ich normalnych obowiązków.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

3. Zasady zlecania kierowcom i ich pomocnikom czynności dodatkowych, ich rodzaj i zakres, wysokość dodatków, zasady ich przyznawania oraz metody kontroli ich stosowania określone są w części X załącznika.

§ 12

1. Kierowcom pojazdów samochodowych, którzy posiadają prawo jazdy I kategorii co najmniej od 5 lat i pracują w zawodzie kierowcy z zachowaniem ciągłości pracy — przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości:

— 10% płacy zasadniczej — po 10 latach pracy,

— 15% płacy zasadniczej — po 15 latach pracy.

Dodatek za staż pracy jest wolny od podatku od wynagrodzenia.

2. Dodatek za staż pracy, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

3. Wypłata dodatków powinna być dokonywana według zasad określonych w części XI załącznika.

§ 13

1. Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje premia miesięczna za oszczędność materiałów pędnych i oszczędność ogumienia zgodnie z przepisami części XVI i XVII załącznika.

2. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za jazdę na pojazdach mechanicznych napędzanych gazem dodatek w wysokości 8 groszy za każdy kilometr.

§ 14

Kierowcy i ich pomocnicy mogą otrzymać premie za wyniki pracy według zasad i w granicach określonych w części XII załącznika.

§ 15

1. Akordowy system płac może być stosowany dla kierowców i ich pomocników obsługujących pojazdy ciężarowe i ciągniki drogowe przy wykonywaniu przewozów masowych.

2. Akordowy system płac może być stosowany w formie:

— akordu prostego,

— akordu opartego na cenach scalonych,

— akordu zryczałtowanego.

3. Podstawą do obliczania wynagrodzenia za pracę wykonywaną w akordowym systemie płac są odpowiednie normy pracy oraz stawka akordowa w wysokości określonej w części XIII załącznika.

4. Ramowe zasady stosowania akordowego systemu płac określa część XIII załącznika.

5. Kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w akordowym systemie pracy nie przysługują dodatki, o których mowa w § 8.

6. Przy akordowym systemie płac dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oblicza się od stawki wynagrodzenia zasadniczego.

§ 16

1. Za czas przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych kierowcy i ich pomocnicy — o ile nie zostali skierowani do pracy zastępczej odpowiadającej w zasadzie ich kwalifikacjom — otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszerogowania.

2. Jeżeli na zlecenie kierownika zakładu pracy — kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczy w naprawach i obsłudze technicznej pojazdu lub innych pracach zastępczych, może za ten okres — niezależnie od wynagrodzenia ustalonego zgodnie z ust. 1. — otrzymać premię w wysokości:

w transporcie zorganizowanym:

- kierowcą do 35% płacy zasadniczej,
 - pomocnik kierowcy do 25% płacy zasadniczej,
- w transporcie nie zorganizowanym:
- kierowca do 25% płacy zasadniczej,
 - pomocnik kierowcy do 15% płacy zasadniczej.

Część III

CZAS PRACY I ZASADY PŁAC KIEROWCÓW I ICH POMOCNIKÓW ZATRUDNIONYCH W TRANSPORCIE NIE ZORGANIZOWANYM

§ 17

Przepisy części III dotyczą kierowców pojazdów ciężarowych i autobusów oraz ich pomocników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych transportu nie zorganizowanego (§ 1 ust. 1 lit. c).

§ 18

Do kierowców pojazdów ciężarowych i autobusów oraz ich pomocników zatrudnionych w jednostkach, o których mowa w § 17, stosuje się:

1) w zakresie czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, niedziel i święta — ogólnie obowiązujące przepisy,

2) w zakresie czasu pracy i warunków wynagradzania za pracę — przepis zawarte w § 3 ust. 6 i 8, § 6, § 7 ust. 7, §§ 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16 oraz § 19.

U w a g a:

Kierowcom zatrudnionym w transporcie nie zorganizowanym za obsługę codzienną wozu wykonywaną w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie na ogólnie obowiązujących zasadach; godziny te wlicza się do czasu pracy kierowców; godziny te nie obciążają jednak miesięcznego limitu godzin pracy kierowcy.

§ 19

1. Kierowców i pomocników kierowców, o których mowa w § 17, należy wynagradzać według czasowo-premialowego systemu płac.

2. W uzasadnionych przypadkach kierowcy i pomocnicy kierowców zatrudnieni przy przewozach technologicznych lub innych produkcyjnych mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac zgodnie z przepisami § 15.

Część IV

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

§ 20

Przepisy części IV dotyczą kierowców samochodów osobowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych, o których mowa w § 1 pkt 1).

§ 21

1. Kierowców samochodów osobowych zatrudnia się i wynagradza według czasowo-premialowego systemu płac.

2. Do kierowców, o których mowa w ust. 1, stosuje się w zakresie czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta — ogólnie obowiązujące przepisy.

U w a g a:

Zgodnie z przepisami pisma okólnego nr 43 Prezesa Rady Ministrów z dnia 19 lipca 1967 r.:

1. indywidualny czas pracy kierowców samochodów osobowych administracyjnych (A) w godzinach nadliczbowych nie powinien w zasadzie przekraczać dwóch godzin na dobę.

2. W uzasadnionych przypadkach, wynikających z niezbędnych potrzeb przewozowych danej jednostki organizacyjnej, dopuszcza się zwiększenie limitu godzin nadliczbowych określonego w pkt 1, do 100 godzin nadliczbowych miesięcznie.

3. Zwiększenie limitu godzin nadliczbowych kierowców samochodów osobowych administracyjnych (A) ponad normy ustalone w pkt 1 nie wyżej jednak niż przewiduje pkt 2 — może nastąpić tylko na podstawie pisemnej zgody kierownika jednostki nadrzędnej.

3. Godzinowe stawki płac ustala się w wysokości i według zasad określonych w części XIV załącznika.

4. Kierowcy samochodów osobowych otrzymujący wynagrodzenie według czasowo-premialowego systemu płac uprawnieni są do otrzymania:

1) dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych,

- 2) dodatku za pracę w nocy (§ 7 ust. 7),
- 3) premii za oszczędność paliwa i ogumienia,
- 4) premii regulaminowej za wykonanie zadań.

§ 22

Zasady premiowania kierowców samochodów osobowych za wykonanie zadań oraz wysokość premii indywidualnej określa część XII załącznika

§ 23

1. Dla kierowców samochodów osobowych, o których mowa w § 21, mogą być ustalone ryczałtowane płace miesięczne według zasad określonych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w wysokości:

	wynagrodzenie miesięczne w złotych od — do
1) kierowca posiadający prawo jazdy I lub II kategorii	2100—2900
2) kierowca posiadający prawo jazdy III kategorii	1900—2500

2. Kierowcom, dla których ustalono ryczałtowane miesięczne wynagrodzenie, nie przysługuje odrębne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz premia za wykonanie zadań.

Za pracę w każdą niedzielę i święta za które kierowca nie otrzymuje wolnego dnia przysługuje mu dopłata w wysokości do 75 zł.

U w a g a:

Zgodnie z wytycznymi Komitetu Pracy i Płac z dnia 20 lipca 1967 r.:

1. Stosowanie ryczałtowego wynagrodzenia kierowcy może mieć miejsce tylko w przypadku ograniczenia liczby godzin nadliczbowych kierowcy i organizacyjnego zabezpieczenia utrzymania się w granicach tej liczby godzin pracy, która przyjęta została do wyliczenia ryczałtowego wynagrodzenia.

Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje również wynagrodzenie kierowców za pracę w godzinach nadliczbowych — z tym, że za pracę w każdą niedzielę i święto, za które kierowca nie otrzymuje wolnego dnia, przysługuje mu dopłata do 75 zł, za pracę poniżej 4 godzin w niedzielę i święto wypłaca się kierowcy 50% tej sumy.

2. Ustalony ryczałt dla kierowcy samochodu osobowego, posiadającego prawo jazdy III kategorii — w wysokości maksymalnej do 2500 zł miesięcznie w pełni pokrywa należność za 300 godzin pracy miesięcznie, wyliczoną ze stawki godzinowej 5,50 zł/godz.

Przewidziane dla kierowcy samochodu osobowego, posiadającego prawo jazdy I lub II kategorii, ryczałtowe wynagrodzenie miesięczne w maksymalnej wysokości 2900 zł pokrywa z nadwyżką na eżność za 300 godzin pracy — przy stawce 6,50 zł/godz.

3. Ryczałtowe wynagrodzenie powinno być ustalone przez kierownika jednostki nadzorczej, odpowiednio do ustalonej średnio w miesiącu liczby godzin pracy kierowcy na poszczególnych pojazdach.

4. Do wyliczenia ryczałtowego wynagrodzenia kierowcy samochodu osobowego za pracę nie przekraczający 240 godzin miesięcznie może być przyjęta premia indywidualna w wysokości do 20 zł dziennie.

5. Ryczałtowe wynagrodzenie może być przyznane kierowcy samochodu osobowego tylko na podstawie jego pisemnej zgody.

Część V

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW WARSZTATÓW SAMOCHODOWYCH

§ 24

Przepisy części V dotyczą robotników zatrudnionych w wyodrębnionych organizacyjnie warsztatach, wchodzących w skład jednostek, o których mowa w § 1 ust. 1 pkt a).

§ 25

1. Ustala się następujące godzinowe stawki płac dla robotników warsztatowych:

Grupa płac	Stawka wynagrodzenia za godzinę pracy w złotych
1	4,60
2	4,80
3	5,00
4	5,00—5,90
5	5,90—6,90
6	6,90—8,00
7	8,00—9,20
8	9,20—10,50
9	10,50—12,00

2. Zaszeregowania robotników warsztatowych do odpowiedniej grupy płac należy dokonać zgodnie z przepisami taryfikatora kwalifikacyjnego dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy, wydanego przez Ministra Komunikacji.

§ 26

1. Robotnicy, o których mowa w § 24, zatrudnieni w czasowym systemie pracy mogą otrzymać premie indywidualne w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego.

Premie wypłaca się z funduszu premiowego, którego wysokość może wynosić do 30% płac zasadniczych premiowanych robotników.

2. Zasady premiowania określi w szczegółowym regulaminie premiowania dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

Szczegółowe regulaminy premiowania wymagają zatwierdzenia przez jednostkę nadrzędną.

§ 27

1. Dopuszcza się możliwość stosowania akordowego systemu wynagradzania robotników, o których mowa w § 24, z 10% zachętą akordową i premią za jakość i terminowość wykonywanych robót w wysokości indywidualnej

do 15% wynagrodzenia zasadniczego w ramach funduszu płac zakładu pracy — po odpowiednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym i wprowadzeniu w obowiązu­jącym trybie norm pracy technicznie uzasadnionych.

2. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych dla robotników zatrudnio­nych w systemie akordowym oblicza się od minimalnej stawki płac w danej kategorii zaszeregowania.

§ 28

Robotnikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługują dodatki do wynagrodzenia zasadniczego określone w części XV załącznika.

§ 29

W zakresie czasu pracy i obliczania wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych, niedziele i dni świąteczne wolne od pracy — obowiązują przepisy układu.

§ 30

1. W stosunku do robotników, o których mowa w § 24, mogą być utrzymane obowiązujące w danym przedsiębiorstwie zasady wynagradzania przed wprowadzeniem w życie niniejszego załącznika; w tym przypadku pracowników tych nie dotyczą przepisy §§ 25—28.

2. W jednostkach organizacyjnych, o których mowa w § 1 pkt 1), lit. b) i c), robotnicy wyodrębnionych organizacyjnie wasztatów mogą być wynagradzani według przepisów §§ 25—28.

3. O zastosowaniu przepisu ust. 1 lub 2 decyduje na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa — dyrektor jednostki nadrzędnej w uzgodnieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

Część VI

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA DYSPOZYTORÓW SAMOCHODOWYCH

§ 31

Przepisy części VI dotyczą dyspozytorów samochodowych zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych określonych w § 1 ust. 1 pkt 1), lit. b) i c).

§ 32

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze dla dyspozytorów ustala się w zależności od ilości dysponowanych pojazdów w granicach określonych w poniższej tabeli:

Lp.	Ilość pojazdów mechanicznych	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w złotych
1	Dyspozytor do 25 pojazdów mechanicznych	1300—1700
2	Dyspozytor od 26—50 pojazdów mechanicznych	1400—1900
3	Dyspozytor od 51—100 pojazdów mechanicznych	1500—2000
4	Dyspozytor od 101—150 pojazdów mechanicznych	1600—2100
5	Starszy dyspozytor od 51—100 pojazdów mechanicznych	1700—2200
6	Starszy dyspozytor od 101—150 pojazdów mechanicznych	1800—2400
7	Dyspozytor ponad 150 pojazdów mechanicznych	1600—2200
8	Starszy dyspozytor ponad 150 pojazdów mechanicznych	2000—2600

§ 33

1. Starsi dyspozytorzy i dyspozytorzy taboru samochodowego mogą otrzymywać premie kwartalne z funduszu premiowego tworzonego w przedsiębiorstwie dla pracowników umysłowych.

2. Starszym dyspozytorom i dyspozytorom taboru samochodowego przysługuje premia indywidualna w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego za wyniki pracy określone w ust. 3.

3. Premia, o której mowa w ust. 2, przysługuje za wykonanie zadania podstawowego oraz zadań dodatkowych, przy czym za wykonanie zadania podstawowego przewidziana jest 50% przysługującej premii, a za wykonanie dodatkowych zadań 50% przysługującej premii.

4. Zadaniem podstawowym jest — nieprzekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców.

5. Zadaniem dodatkowymi mogą być zadania:

- wykonanie wyznaczonych (planowanych) zadań przewozowych,
- poprawa wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,
- inne zadania ustalone przez dyrektora (kierownika jednostki organizacyjnej) z tym, że za każde zadanie zależnie od ich liczby ustala się określony procent premii nie niżej niż 5%.

6. W przypadku niewykonania zadania podstawowego (ust. 4) — 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.

7. W przypadku niewykonania zadania dodatkowego — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu:

za każdy 1% pogorszenia wyniku (niewykonania zadania) obniżenie wynosi 20%.

Przy pogorszeniu wyniku (niewykonania zadania) o 5% i więcej premia za zadanie nie przysługuje.

8. Szczegółowe zadania i warunki premiowe ustali dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

**TABELA PŁAC I ZASADY ZASZEREGOWANIA KIEROWCÓW
I POMOCNIKÓW KIEROWCÓW POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH**

§ 34

I. Tabela zaszeregowania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników:

Lp.	Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka w złotych za 1 godzinę pracy	
			„A”	„B”
1	2	3	4	5
1	<p>Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii i prowadzący stale:</p> <p>a) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 ton,</p> <p>b) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 35 ton</p>	1	7,50	8,50
2	<p>Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii i prowadzący stale:</p> <p>a) autobusy powyżej 15 miejsc siedzących,</p> <p>b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących,</p> <p>c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton do 18 ton,</p> <p>d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 20 ton</p>	2	6,40	7,40
3	<p>Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii i prowadzący stale:</p> <p>a) autobusy do 15 miejsc siedzących,</p> <p>b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących,</p> <p>c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym od 3,5 do 13 ton,</p> <p>d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton,</p> <p>e) samochody uprzywilejowane w ruchu drogowym</p>	3	5,70	6,70

1	2	3	4	5
4	Kierowcy posiadający prawo jazdy II kategorii 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 ton, d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton, e) samochody uprzywilejowane w ruchu drogowym	4	5,20	6,20
5	Kierowcy* prowadzący stale: a) samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton, b) ciągniki rolnicze w transporcie drogowym	5	4,90	5,70
6	Pomocnicy kierowców	6	4,60	5,20

* Kierowcy prowadzący w transporcie zorganizowanym pojazdy wymieniane pod lit. a) i b) posiadający prawo jazdy I lub II kategorii mogą być zaszeregowani do czwartej grupy płac.

2. Pod określeniem „kategoria prawa jazdy” — rozumieć należy kategorię ustaloną 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) lub odpowiednio prawo jazdy ustalone zgodnie z rozporządzeniem 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).

3. Dopuszczalnego ciężaru całkowitego przyczep przy zaszeregowaniu do grup płacowych nie wlicza się z wyjątkiem ciągników balastowych wymienionych pod Lp. 2, lit. d), Lp. 3, lit. d), Lp. 4, lit. d), Lp. 1, lit. b).

§ 35

1. W pierwszym i drugim roku pracy w danym zakładzie pracy kierowcy i pomocnikowi kierowcy przysługuje stawka płac „A”.

2. Po przepracowaniu bez zawinionego wypadku drogowego i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie pracy — kierowcy (pomocnikowi kierowcy) przysługuje stawka płac „B”.

W przypadku spowodowania zawinionego przez kierowcę wypadku drogowego (pomocnika kierowcy) posiadającego stawkę „B” — dyrektor przedsiębiorstwa (jednostki organizacyjnej) może obniżyć stawkę kierowcy do wysokości stawki „A” na jeden rok.

3. W przypadku zmiany miejsca pracy — kierowca (pomocnik kierowcy) traci prawo do uzyskanej poprzednio 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.

4. Kierowca zachowuje prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B” w przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z jednostek organizacyjnych transportu nie zorganizowanego do transportu zorganizowanego, a przerwa między jednym a drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 miesiące.

§ 36

Kierowca posiadający wkładkę do prawa jazdy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze o jedną grupę niższą niż wynikające z tytułu prowadzenia pojazdu na podstawie odpowiedniej wkładki.

§ 37

Kierowca prowadzący samochód uprzywilejowany w ruchu o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony otrzymuje stawkę płacy zasadniczej o jedną grupę wyżej niż przewidziana w tabeli dla tej kategorii samochodów.

§ 38

Kierowca autobusu, samochodu ciężarowego lub specjalnego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy przy prowadzeniu pojazdu uprawniającego do wynagrodzenia według niższej niż dotychczas grupy płac zasadniczych, zachowuje prawo do grupy zaszeregowania i stawki płac zasadniczych posiadanych uprzednio, pod warunkiem, że przepracował przy prowadzeniu wyżej wymienionych pojazdów — co najmniej 10 lat.

U w a g i:

1. Podstawą zaszeregowania kierowcy posiadającego ważne stare prawo jazdy — pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych — są uprawnienia wynikające z tego pozwolenia oraz rodzaj prowadzonego pojazdu.

2. Do kierowców samochodów osobowych „F” (funkcyjnych) stosuje się przepisy w zakresie wynagradzania i czasu pracy ustalone dla kierowców samochodów osobowych „A” (administracyjnych).

3. Kierowców „mikrobusów” należy szeregować jak kierowców autobusów do 15 miejsc siedzących.

4. Obniżenie dla kierowcy stawki płac „B” do stawki „A” w wypadkach przewidzianych w § 35 może być dokonane tylko w trybie zmiany warunków umowy o pracę.

C z ę ś ć VIII

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

§ 39

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

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość przysługującego dodatku w złotych
	I. Autobusy	
1	Autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 łącznie z miejscem kierowcy	1,00
2	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,00
	II. Samochody ciężarowe przewożące osoby	
3	Samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	1,50
	III. Samochody ciężarowe i pojazdy członowe (ciągniki siodłowe z naczepami) o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza z wyłączeniem samochodów samowładowczych „wywrotek”	
4	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	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
	IV. Specjalizowane samochody ciężarowe i pojazdy członowe (z wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III)	
7	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,00
8	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 ton	1,50
9	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 ton	2,00
	V. Samochody i pojazdy członowe specjalne	
10	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,50
11	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2,00
	VI. Ciągniki	
12	Ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
13	Ciągniki bałastowe	2,00
	VII. Przyczepy	
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
	VIII. Samochody samowładowcze „wywrotki”	
17	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,50
18	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 ton	2,00
19	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 ton	2,50
	IX.	
20	Sanitarki	1,00
21	Ambulanse lekarskie	2,00

2. Wysokość dodatków za prowadzenie pojazdów w grupie III, IV i VIII pkt 17 i 18 może być podwyższona:

1) o 0,50 zł

- przy przewozach w trudnych warunkach terenowych np. w budownictwie itp. (przy pracach na placu budowy i na bezdrożach),
- przy regularnych przewozach towarowych,
- przy przewozach wymagających specjalnej ostrożności (łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu itp.),

2) o 0,75 zł

- przy towarowych przewozach regularnych 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 plac za zgodą Ministra Budow-

nictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wydaną w uzgodnieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

4. Dodatki za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych oraz za naczepe 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, Spraw Wewnętrznych — podwyższają się o 0,50 zł 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.

Część IX

ZASADY WYPŁAT DODATKÓW ZA OBSŁUGĘ CODZIENNĄ POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH I PRZYCZEP W ZORGANIZOWANYM TRANSPORCIE SAMOCHODOWYM

§ 40

1. Dodatek za obsługę codzienną składa się z dwóch oddzielnych części:
 - 1) za wykonanie czynności zdawczo-odbiorczych,
 - 2) za wykonanie pozostałych czynności obsługi codziennej.
2. Wysokość dodatku wynosi:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość dodatku dziennego w złotych za:	
		czynności zdawczo- odbiorcze	pozostałe czynności obsługi codziennej
1	2	3	4
1	Samochody ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	2	4
2	Samochody ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	2	6
3	Samochody ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2	8
4	Autobusy:		
	1) do 15 miejsc siedzących	2	5
	2) powyżej 15 miejsc siedzących	4	6
5	Ciągniki balastowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym:		
	1) do 13 ton	2	6
	2) powyżej 13 ton	2	8
6	Ciągniki rolnicze	2	4
7	Ciągniki siodłowe	2	5

Przez dopuszczalny ciężar całkowity rozumie się ciężar pojazdu ciągnącego wraz z przyczepą.

3. W przypadkach, w których obsługa codzienna wykonywana jest przez pracowników stacji obsługi, kierowcom przysługuje jedynie dodatek za wykonane czynności zdawczo-odbiorcze w wysokości określonej w rubryce 3 tabeli.

4. W przypadkach, w których wykonywanie obsługi codziennej należy w całości do obowiązków kierowcy, przysługuje mu dodatek za obsługę codzienną w łącznej wysokości określonej w rubrykach 3 i 4 tabeli.

5. Czynności zdawczo-odbiorcze, za które kierowcy przysługuje dodatek w wysokości podanej w rubryce 3 tabeli, określone są w części I, ust. 3 ramowego zakresu czynności obsługi technicznej pojazdów samochodowych i przyczep, stanowiącego załącznik nr 1 do zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 28 grudnia 1963 r. w sprawie planowo-zapobiegawczej obsługi technicznej i naprawy pojazdów samochodowych i przyczep (Mon. Pol. z 1964 r. nr 6, poz. 28).

6. Zakres pozostałych czynności obsługi codziennej, za które kierowcy przysługuje dodatek w wysokości podanej w rubryce 4 tabeli, ustalają zakłady pracy we własnym zakresie, uwzględniając cechy konstrukcyjne poszczególnych marek i typów pojazdów oraz warunki ich eksploatacji.

Część X

ZASADY ZLECANIA KIEROWCOM I POMOCNIKOM KIEROWCÓW CZYNNOŚCI DODATKOWYCH ORAZ WYNAGRODZENIE ZA TE CZYNNOŚCI

§ 41

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców, w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach, mogą być w czasie ich pracy powierzone 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 kierowców 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, 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 ust. 9.

5. Wynagrodzenie obliczone na podstawie podanych w ust. 9 stawek nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie.

W przypadkach powierzenia kierowcom i ich pomocnikom wykonywania szeregu różnych czynności z tytułu których przysługuje im odrębne wynagrodzenie, łączna suma dodatkowego wynagrodzenia nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie na jednego pracownika.

6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 i 5, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców wynagradzanym według systemu godzinowo-premialowego lub systemu akordowego, wtedy gdy czynności te nie są wliczone do jednostkowej normy czasu pracy.

7. Powierzenie wykonywania czynności dodatkowych (nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków) powinno następować w formie zlecenia pisemnego (umowy o dodatkowe prace), łącznego dla wszystkich powierzanych czynności, z wyszczególnieniem rodzaju pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.

8. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszczególnych kierowców ustala w granicach stawek dziennych określonych w ust. 9, kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową.

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

Lp.	Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenie w złotych	
			dziennie	miesięcznie
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 w tym zapinanie i odpinanie ładunków przy „transportie z kół”		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 spedycyjnych (rozliczenia towaru, odpowiedzialność materialna, współdział przy za- i wyładunku itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności		od 22 do 28	od 550 do 700
5	Jednoosobowe wykonywanie 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
6	Wykonywanie czynności ładowacza (za- i wyładunek)		od 16 do 26	od 400 do 650
7	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

1	2	3	4	5
8	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach, jak chłodniczych, prądotwórczych, sprzężarkowych itp.	uruchamianie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączanie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 30	do 750
9	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, pługach zamontowanych na pojazdach i innych samojedźnych urządzeniach przeładunkowych lub zgarniających (z wyjątkiem wywrotek)	wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 36	do 900
10	Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 8) wymagająca czynności poza miejscem, kierowcy (laboratoria, gabinety, pojazdy z aparaturą, warsztaty naprawcze, pogotowia techniczne, pojazdy oczyszczania itp.)	przygotowanie urządzeń do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączanie	do 30	do 750
11	Wykonywanie czynności noszowego przez kierowców stale zatrudnionych na pojazdach sanitarnych		do 25	do 500

Warunkiem przyznania dodatku określonego w pkt 6 i 7 tabeli jest zmniejszenie zatrudnienia o jednego pracownika z ekipy spedycyjnej danego samochodu.

10. Wynagrodzenie może być wypłacane jedynie w przypadku potwierdzenia w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu przez nadzór lub odbiorcę usług wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.

11. Dodatkowe wynagrodzenie oblicza się na podstawie wynagrodzenia dziennego z tym, że wynagrodzenie miesięczne nie może przekroczyć ustalonej wysokości w pkt. 9. 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 1/50 dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego.

W przypadku, gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny, wynagrodzenieienne obniża się o 50%.

12. Jeśli w dodatkowych czynnościach kierowcy bierze udział pomocnik to wynagrodzenie dodatkoweienne określone w pkt. 9 dzieli się między kierowcę i pomocnika w stosunku: dla kierowcy 60%, dla pomocnika 40% albo według innych zasad ustalonych przez przedsiębiorstwo.

U w a g i:

1. Czynności za- i wyładunkowe mogą być zlecane 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 powierzane kierowcom konwojowanie towarów regulują odrębne wytyczne Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Część XI

ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁACANIA DODATKÓW ZA STAŻ PRACY KIEROWCOM POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH ZATRUDNIONYM W JEDNOSTKACH ZORGANIZOWANEGO TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

§ 42

Kierowcom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych zorganizowanego transportu samochodowego — z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych — którzy posiadają prawo jazdy pierwszej kategorii co najmniej od 5 lat i pracują w zawodzie kierowcy z zachowaniem ciągłości pracy według ogólnie obowiązujących przepisów — przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości określonej w § 12.

§ 43

1. Za przystąpienie do pracy lub prowadzenie pojazdu w stanie wskazującym użycie alkoholu kierowca traci prawo do dodatku na okres 2 lub 3 lat.

2. Kierowca pojazdu samochodowego może być pozbawiony całkowicie lub częściowo dodatku za staż pracy na okres od 1 do 3 lat w przypadku:

- a) samowolnego korzystania z pojazdu samochodowego,
- b) spowodowanie zawinłonego przez kierowcę wypadku samochodowego,
- c) powtarzającego się naruszania przepisów regulaminu pracy,
- d) działania na szkodę zakładu pracy.

3. Utrata prawa do dodatku za staż pracy nie powoduje utraty prawa zaliczenia danego okresu do stażu w następnych latach obrachunkowych.

4. Decyzję w sprawie utraty oraz całkowitego lub częściowego pozbawienia dodatku za staż pracy wydaje dyrektor zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

§ 44

1. Dodatek za staż pracy wypłaca się raz w roku w okresie obchodów „Dnia Budowlanych” lub „Dnia Chemika” lub „Dnia Transportowca i Drogowca” według decyzji dyrektora zakładu pracy.

2. Dodatek za staż pracy oblicza się w procentach od rocznej płacy zasadniczej, wypłaconej kierowcy w ciągu roku obrachunkowego, za który następuje wypłata dodatku.

Dla celów obliczania dodatku za staż pracy oraz ustalenia stażu pracy przyjmuje się rok obrachunkowy obejmujący okres od dnia 1 kwietnia poprzedniego roku kalendarzowego do dnia 31 marca roku, w którym następuje wypłata dodatku za staż pracy.

3. Poza czasem, o którym mowa w § 42, do stażu pracy w zakresie uprawnień do dodatku za staż pracy zalicza się:

a) czas pracy w organizacjach społecznych w przypadkach, gdy kierowca został skierowany do tej pracy z przedsiębiorstwa (jednostki organizacyjnej) wymienionego w § 42 i powrócił do pracy w tym przedsiębiorstwie (jednostce) nie później niż w ciągu 30 dni po zakończeniu pracy w organizacji społecznej.

Czas, w którym kierowca odbywał ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo zasadniczą służbę wojskową, jeżeli najpóźniej w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej a w ciągu 3 dni od zwolnienia z ćwiczeń wojskowych zwyczajnych lub przeszkolenia wojskowego zgłosił się do pracy;

b) okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie szczególnych przepisów prawnych.

Cz ę ść XII

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA KIEROWCÓW I ICH POMOCNIKÓW

§ 45

Premiowaniem mogą być objęci kierowcy pojazdów ciężarowych i ich pomocnicy wynagradzani według czasowego lub akordowego systemu płac oraz kierowcy samochodów osobowych wynagradzani według czasowo-premiowego systemu płac.

§ 46

Premie wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników z uwzględnieniem korekty według zasad bankowej kontroli funduszu płac z tym, że wysokość funduszu premiowego nie może przekraczać:

1) dla kierowców i ich pomocników zatrudnionych w czasowym systemie płac w jednostkach organizacyjnych transportu zorganizowanego — 25% funduszu płac zasadniczych tych pracowników,

2) kierowców i ich pomocników zatrudnionych w czasowym systemie płac w jednostkach organizacyjnych transportu nie zorganizowanego — 15% funduszu płac zasadniczych tych pracowników,

3) dla kierowców i ich pomocników zatrudnionych w akordowym systemie płac — 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

§ 47

1. Premię dla kierowców i ich pomocników ustala dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek ich bezpośredniego przełożonego z tym, że wysokość premii indywidualnej za okres obrachunkowy nie może przekraczać:

1) w transporcie zorganizowanym — dla zatrudnionych w czasowym systemie płac

kierowców — 35% wynagrodzenia zasadniczego,

pomocników kierowców — 25% wynagrodzenia zasadniczego,

2) w transporcie nie zorganizowanym — dla zatrudnionych w czasowym systemie płac

kierowców — 25% wynagrodzenia zasadniczego,

pomocników kierowców — 15% wynagrodzenia zasadniczego.

3) dla kierowców i pomocników kierowców pracujących w systemie akordowym — 15% ich wynagrodzenia zasadniczego.

2. Kierowcom samochodów osobowych — z wyjątkiem kierowców dla których ustalono zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne — przysługuje premia w wysokości:

1) od 10 do 20 zł dziennie, jeżeli indywidualny czas pracy kierowcy nie przekroczył 240 godzin miesięcznie,

2) od 8 do 15 zł dziennie, jeżeli indywidualny czas pracy kierowcy przekracza 240 godzin miesięcznie.

§ 48

1. Jeżeli na skutek przekroczenia planowanej ilości godzin nadliczbowych nastąpi przekroczenie planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników (z uwzględnieniem ewentualnej korekty zgodnie z zasadami bankowej kontroli funduszu płac) — fundusz premiowy ustalony zgodnie z § 46, zmniejsza się o kwotę przekroczenia jednak nie niżej niż do 5% funduszu płac zasadniczych kierowców i ich pomocników.

2. W przypadku, gdy na skutek obniżenia ilości godzin nadliczbowych powstaną rezerwy w planowanym lub skorygowanym zgodnie z bankową kontrolą funduszu płac kierowców i ich pomocników — wysokość funduszu premiowego oraz premii indywidualnej dla kierowców i ich pomocników oprócz kierowców samochodów osobowych, zatrudnionych w czasowym systemie płac w jednostkach organizacyjnych transportu zorganizowanego i nie zorganizowanego, może być podwyższona nie więcej jednak jak o 10% płacy zasadniczej.

§ 49

1. Premia dla brygad lub poszczególnych kierowców (pomocników kierowców) może być przyznana w przypadku spełnienia warunków określonych w szczegółowych regulaminach premiowania.

2. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w § 47 ust. 1, należy brać pod uwagę:

— wykonanie zleconych zadań przewozowych w czasie ustalonym przez dyspozytora lub w czasie przewidzianym harmonogramem pracy,

— pracę bez reklamacji,

— przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,

— dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu,

— przestrzeganie regulaminu pracy.

3. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w § 47 ust. 2, 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 pojazdu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez kierowcę,

— przestrzeganie dyscypliny pracy,

— dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może uzależnić wypłatę premii w całości lub w części od spełnienia dodatkowych warunków premiowych.

5. Warunki, od których uzależnia się wypłatę premii, powinny być ustalone przed rozpoczęciem okresu, za który premia przysługuje.

§ 50

1. Dla kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w systemie wielozmianowym w transporcie zorganizowanym należy ustalić wyodrębniony fundusz premiowy w celu premowania za dobrą pracę w tym systemie, a zwłaszcza za punktualne, sprawne pod względem technicznym i organizacyjnym przekazywanie zmian. Ustala się następujące limity dla kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w systemie wielozmianowym za dobrą pracę w tym systemie:

- 1) w czasowo-premiowym systemie pracy
 - a) fundusz premiowy do 25% funduszu płac zasadniczych tych kierowców i pomocników kierowców,
 - b) premia indywidualna
 - dla wyżej wymienionych kierowców do 35% ich płacy zasadniczej,
 - dla wyżej wymienionych pomocników kierowców do 25% ich płacy zasadniczej,
- 2) w akordowym systemie pracy
 - a) fundusz premii do 15% funduszu płac zasadniczych tych kierowców i pomocników kierowców,
 - b) premia indywidualna
 - dla wyżej wymienionych kierowców do 25% ich płacy zasadniczej,
 - dla wyżej wymienionych pomocników kierowców do 10% ich płacy zasadniczej.

W szczegółowych regulaminach premowania wysokość premii indywidualnej — w granicach określonych w pkt 1) i 2) — należy zróżnicować tak, aby kierowcom i pomocnikom kierowców pracującym w systemie trzymianowym przyznawać odpowiednio wyższe premie niż w systemie dwuzmianowym.

2. Fundusz premiowy i premie, o których mowa w ust. 1, ustala się i wypłaca kierowcom i pomocnikom kierowców zatrudnionym w systemie wielozmianowym niezależnie od premii określonych w § 46 i § 47. Premii tych — z uwzględnieniem ewentualnej korekty bankowej — nie zmniejsza się z tytułu przekroczenia planowanej ilości godzin nadliczbowych przez kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych poza systemem wielozmianowym.

3. Podstawą do ustalania i wypłacania premii powinien być szczegółowy regulamin premowania, uwzględniający z zastrzeżeniem ust. 2, przepisy § 48 oraz § 49.

§ 51

1. Premia nie przysługuje, jeżeli warunki od których uzależnione jest przyznanie premii zostały spełnione, lecz nastąpił w ciągu miesiąca wypadek drogowy z winy kierowcy.

2. Szczegółowy regulamin premowania ustala się na podstawie § 15 części ogólnej układu.

**RAMOWE ZASADY STOSOWANIA AKORDOWEGO SYSTEMU PŁAC
KIEROWCÓW I ICH POMOCNIKÓW**

§ 52

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw mogą w uzgodnieniu z radą zakładową wprowadzić akordowy system pracy dla kierowców i ich pomocników zatrudnionych przy prowadzeniu samochodów ciężarowych i ciągników drogowych.

2. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w formie:

a) akordu prostego, przy którym zarobek wynika z dwóch oddzielnie zastosowanych cen: ceny za każdą przewiezioną tonę i każdy przejechany kilometr ładowny,

b) akordu scalonego, przy którym stosowane są ceny wynikające ze scalenia cen za przewiezioną tonę i przejechane kilometry ładowne (za tzw. kursy ładowne) np. za przewóz ładunku za 1 kurs na określonej trasie lub za określoną jednostkę pracy wykonywaną przez pojazd samochodowy,

c) akordu zryczałtowanego, który polega na podpisaniu umowy z kierowcą lub grupą kierowców o wykonanie zadania przewozowego w określonym czasie za ustalonym w umowie zryczałtowanym wynagrodzeniem.

§ 53

1. Do ustalenia jednostkowych cen (stawek) akordowych stosuje się godzinową stawkę akordową w wysokości 7 zł.

2. Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo transportowe może wyrazić zgodę na stosowanie godzinowej stawki akordowej w wysokości 8 zł do ustalania w tym przedsiębiorstwie jednostkowych cen (stawek) akordowych pod warunkiem dokonania odpowiednich usprawnień w pracy transportu.

W przypadku, gdy w danym województwie (łącznie z miastami wydzielonymi) są dwa lub więcej rejonowe przedsiębiorstwa transportowe decyzja w powyższym zakresie może być wydana na podstawie opinii wojewódzkiej komisji norm pracy i taryfikacji.

3. Dyrektorzy jednostek nadrzędnych nad jednostkami organizacyjnymi transportu ciężarowego mogą wyrazić zgodę na stosowanie w tych jednostkach cen akordowych ustalonych zgodnie z ust. 2.

4. Dyrektor Departamentu Pracy i Płac Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych może wyrazić zgodę na stosowanie godzinowej stawki akordowej w wysokości 9.50 zł do ustalania jednostkowych cen (stawek) akordowych na podstawie opinii Resortowej Komisji Norm Pracy.

§ 54

1. Ceny w akordowym systemie płacy wynikają z normy czasu pracy i godzinowej stawki akordowej, o której mowa w § 53.

2. Kierowcy (pomocnicy kierowców) zatrudnieni w akordowym systemie pracy za czas usprawiedliwionych przestoju otrzymują wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania.

3. Akordowy system wynagradzania nie może być stosowany w okresie docierania pojazdu.

§ 55

1. Wprowadzenie akordowego systemu pracy uzależnione jest od opracowania właściwych katalogów norm i cen zakładowych oraz ustalenia, jakie rodzaje przewozów będą opłacane według poszczególnych systemów płac.

2. Przed wprowadzeniem akordowego systemu płac kierowców, dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdzi do stosowania uzgodniony z właściwym zarządem okręgowym związku zawodowego regulamin płac kierowców.

3. Regulamin płac kierowców powinien zawierać wyszczególnienie rodzajów przewozów, dokonywanych w systemie akordu prostego akordu stałego i akordu zryczałtowanego, jak również wyszczególnienie rodzajów przewozów opłacanych w systemie czasowo-premiowym.

§ 56

1. Katalogi norm i cen akordowych, o których mowa w § 55 ust. 1, ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Katalogi cen akordowych stosowane dotychczas mogą pozostać w mocy na podstawie decyzji dyrektora jednostki nadrzędnej.

C z ę ś ć X I V

TABELA PŁAC I ZASADY ZASZERELOWANIA KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

§ 57

1. Kierowców samochodów osobowych należy szeregować do grup płac określonych w poniższej tabeli:

Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka w zł/godz.	
		„A”	„B”
Kierowca posiadający: 1) prawo jazdy I, II kategorii	1	5,50	6,50
2) prawo jazdy III kategorii	2	4,70	5,50

2. Pod określeniem „kategoria prawa jazdy” należy rozumieć kategorię ustaloną 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) lub odpowiednio 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.)

§ 58

1. W pierwszym i drugim roku w danym zakładzie pracy kierowcy przysługuje stawka „A” określona w tabeli zawartej w § 57 ust. 1.

2. Po przepracowaniu bez zawnionego wypadku drogowego i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie pracy kierowcy przysługuje stawka „B”.

W razie spowodowania zawnionego przez kierowcę wypadku drogowego, któremu została przyznana stawka „B”, następuje obniżenie stawki na jeden rok do wysokości stawki „A”.

§ 59

1. W przypadku zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej poprzednio 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.

2. Kierowca zachowuje prawo do uzyskanej stawki „B” 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 i drugim zatrudnieniem nie była dłuższa niż 3 miesiące.

3. Do kierowców autobusów, samochodów ciężarowych lub specjalnych, którzy ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat przeszli do pracy na samochodach osobowych ma odpowiednie zastosowanie postanowienie § 38.

C z ę ś ć X V

WYKAZ PRAC WYKONYWANYCH W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA I UCIAŹLIWYCH I TABELA DODATKU ZA PRACĘ W TYCH WARUNKACH

§ 60

Grupa I — dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

1) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,

2) czyszczenie ręcznie (płukanie) zbiorników paliwa,

3) obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach*.

* Dodatek przysługuje w wyjątkowych przypadkach po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.

- 4) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
- 5) ładowanie akumulatorów,
- 6) destylowanie elektrolitów,
- 7) przygotowanie, nalewanie i nasylenie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii,
- 8) prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu,
- 9) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

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

- 1) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- 2) cynowanie i cynkowanie,
- 3) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
- 4) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
- 5) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- 6) odtłuszczanie z ługu,
- 7) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
- 8) szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
- 9) rozcieńczanie farb i lakierów,
- 10) hartowanie stali,
- 11) naprawa akumulatorów,
- 12) zalewanie akumulatorów pakiem,
- 13) obsługa pras i młotów na gorąco,
- 14) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
- 15) prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie pomp wytryskowych i wytryskiwaczy paliwa silników spalinowych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- 16) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
- 17) wulkanizacja gumy,
- 18) lutowanie przy produkcji masowej,
- 19) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej,
- 20) naprawa wewnątrz zbiorników cementowagonów i cementosamochodów i przedmuchiwanie sprężonym powietrzem,
- 21) obsługa dystrybutorów paliwa płynnego (dodatek wypłaca się za każdą godzinę obsługiwaną dystrybutorów paliwa płynnego).

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

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

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

- 1) obtaczanie tarcz ściernych przy braku wentylacji wyciągowej,
- 2) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjanowych,
- 3) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu,
- 4) formowanie płyt akumulatorowych,
- 5) cięcie i czyszczenie wyformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,
- 6) montowanie akumulatorów — składanie ogniw,
- 7) lutowanie płyt i połączeń akumulatorów,
- 8) miniowanie,
- 9) metalizacja natryskowa,
- 10) piaskownicy i pomoc,
- 11) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorów,
- 12) wewnętrzne spawanie zbiorników cementowagonów i cementosamochodów.

U w a g a :

Przy zbiegu dwóch dodatków — przysługuje dodatek wyższy.

C z ę ś ć X V I

PREMIOWANIE KIEROWCÓW ZA ZDANIE OPON NADAJĄCYCH SIĘ DO UŻYCIA W TRAKCJI KONNEJ LUB DO BIEŻNIKOWANIA

§ 61

1. Kierowcom pojazdów samochodowych i ich pomocnikom, zatrudnionym w jednostkach resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych, przysługują premie za zdanie opon po osiągnięciu normy przebiegu, nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania.

2. Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.

3. Do obliczenia premii należy przyjąć obowiązujące normy przebiegu opon ustalone zarządzeniem Ministra Komunikacji z dnia 28 lipca 1958 r. w sprawie norm przebiegu opon samochodów osobowych i ciężarowych i innych pojazdów samochodowych (Mon. Pol. nr 65, poz. 387; nr 36, z 1963 r., poz. 177).

4. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia, dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.

§ 62

1. Wysokość premii dla kierowcy za zdanie opon po osiągnięciu normy przebiegu wynosi:

— przy zdaniu opon importowanych — 12% ceny opony (nowej względnie protektorowanej),

— przy zdaniu opon krajowych — 15 i 17% ceny opony (nowej względnie protektorowanej).

2. Premie w wysokości 15% przysługują kierowcom samochodów osobowych, a premie w wysokości 17% kierowcom ciężarowych pojazdów samochodowych wszystkich typów i rodzajów. Wypłacenie powyższych premii powinno znaleźć pokrycie w ramach dotychczasowego funduszu wypłacanego z tytułu premii za oszczędność ogumienia.

W przypadkach dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu normy przebiegu, kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu ponad normę premia w wysokości 0,5% ceny opony.

Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej w ust. 1.

3. Warunkiem wypłacenia premii za ponadnormatywne przebiegi opony jest zdanie opon w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub do bieźnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.

4. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się wśród nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.

5. Pomocnik kierowcy otrzymuje odrębną premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z kierowcą stanowi statą obsadę pojazdu samochodowego.

§ 63

1. Przepisy niniejszego załącznika stosuje się do opon osłgających normy przebiegu po dniu 1 czerwca 1959 r.

2. Wysokość premii, o których mowa w § 61 i § 62 oblicza się od cen opon, obowiązujących od 1 stycznia 1959 r.

§ 64

Premie za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania podlegają opodatkowaniu.

C z ę ść XVII

ZASADY PREMIOWANIA KIEROWCÓW SAMOCHODOWYCH ZA OSZCZĘDNOŚĆ PALIWA PŁYNNEGO

§ 65

Kierowcom pojazdów samochodowych i ich pomocnikom przysługuje miesięczna premia za oszczędność paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego).

§ 66

1. Kierowcy otrzymują premie za każdy zaoszczędzony litr paliwa w stosunku do ustalonej przez Ministra Komunikacji normy zużycia wyznaczonej dla danego rodzaju (marki — typu) pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu.

2. Ilość przejechanych przez dany pojazd kilometrów powinna być obliczona na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.

W przypadku braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacona.

3. Wysokość premii dla kierowcy wynosi 3,50 zł za każdy zaoszczędzony litr benzyny.

Wysokość premii dla kierowcy pojazdów samochodowych za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego w stosunku do normy zużycia — bez względu na cenę zakupu — wynosi 1,50 zł.

4. Jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się wśród nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.

5. Pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 15% premii uzyskanej przez kierowców.

§ 67

1. Kierowcom potrąca się 100% ceny paliwa za te ilości paliwa, które zostały przez nich zużyte ponad ustaloną normę. Potrąceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcy w danym okresie obliczeniowym.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadkach usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów). Przepis ust. 1 nie ma również zastosowania, jeżeli kierowca zgłosił zły stan techniczny wozu, powodujący zużycie paliwa ponad normę. Zgłoszenie złego stanu technicznego wozu powodującego przepały paliwa powinien wydający polecenie wyjazdu służbowego odnotować w zleceniu wyjazdu.

§ 68

1. Kierowcom i ich pomocnikom obsługującym samochody o napędzie paliwami zastępczymi (gaz płynny, gaz wysokoprężny i generatorowy) przysługuje premia od ilości przejechanych kilometrów. Za każdy przejechany kilometr premia wynosi: dla kierowcy 8 groszy, dla pomocnika 4 grosze.

2. Premia powyższa nie przysługuje w przypadku, gdy samochód zużył zamiast gazu mieszanki benzynowej; w skali większej niż 6% w stosunku do zużytego gazu chyba, że zużycie mieszanki benzynowej spowodowane było:

a) wadliwą pracą instalacji gazowej, stwierdzoną przez warsztat przeprowadzający okresowe badanie w karcie ewidencyjnej instalacji gazowej samochodu,

b) potwierdzoną odmową sprzedaży gazu przez stację tankowania (np. przy awarii na stacji),

c) doraźną pracą samochodu w miejscowościach nie posiadających stacji tankowania gazem lub odległych o 30 km od najbliższych stacji tankowania.

§ 69

Kierowca, który sprzedał względnie odstąpił paliwo osobom trzecim lub dopuścił się rozmyślnego zniszczenia paliwa, traci prawo do wszystkich należnych dla niego premii za okres do 3 miesięcy, niezależnie od ewentualnych sankcji karnych prawem przewidzianych.

Premie za oszczędność paliwa płynnego podlegają opodatkowaniu według zasad obowiązujących przy opodatkowaniu wynagrodzeń otrzymywanych od więcej niż jednego płatnika (art. 9 ust. 7 ustawy z dnia 4 lutego 1949 r. o podatku od wynagrodzeń, Dz. U. nr 7, poz. 41), tj. w wysokości 5%, jeżeli kwota wypłaconej premii nie przekracza 770 zł miesięcznie.

W przypadku gdy kwota wypłaconej premii przekracza 770 zł miesięcznie stosuje się właściwą skalę podatkową ze zwykłą 50%.

Załącznik nr 6
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

Z A S A D Y ZATRUDNIANIA I WYNAGRADZANIA OFICERÓW, PODOFICERÓW i SZEREGOWCÓW KORPUSU TECHNICZNEGO POŻARNICTWA, ZATRUDNIONYCH W ZAWODOWYCH JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWOŻAROWEJ

C z ę ś ć I

PRZEPISY OGÓLNE

§ 1

1. Czas pracy oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa — zwanych dalej pracownikami pożarnictwa — zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej wynosi:

- 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby lub
- 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby lub
- 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby.

2. Przy systemie zatrudniania: 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby pracownikom pożarnictwa przysługują dodatkowo 48 godzin wolnych od służby miesięcznie.

3. Przy systemie zatrudniania: 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od służby pracownikom pożarnictwa nie przysługują wolne godziny dodatkowe.

4. Wprowadzenie jednego z systemów pełnienia służby, wymienionych w ust. 1, ustala dyrektor zakładu pracy według wytycznych Głównego Inspektora Ochrony Przeciwpożarowej, po zasięgnięciu opinii zarządu okręgowego Związku.

§ 2

1. Pracownikom pożarnictwa przysługuje miesięczne uposażenie według:

- 1) posiadanej grupy uposażenia w zależności od kategorii straży oraz
- 2) posiadanego stopnia służbowego.

2. Ustala się:

1) tabelę stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia — określoną w części II załącznika,

2) tabelę uposażeń miesięcznych według poszczególnych grup — określoną w części III załącznika,

3) tabelę uposażeń miesięcznych według posiadanego stopnia — określoną w części IV załącznika.

3. Poza uposażeniem określonym w ust. 1 pracownikowi pożarnictwa nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, wykonywaną w ramach harmonogramu pracy oraz za udział w akcjach ratowniczych również poza harmonogramem pracy.

4. Pracownikowi pożarnictwa posiadającemu wymagane kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska, 10 lat praktyki zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej, oraz wyróżniającemu się dobrymi wynikami w pracy można przyznać uposażenie przekraczające o 10% maksymalne stawki uposażenia ustalonego dla danego stanowiska w tabelach, o których mowa w ust. 2.

Decyzję o przyznaniu podwyższonego uposażenia podejmuje dyrektor zakładu pracy z tym, że liczba pracowników, którym uposażenie to jest przyznane nie może przekroczyć 15% liczby pracowników pożarnictwa, zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

§ 3

Pracownicy pożarnictwa, którzy pełnią służbę w pełnym wymiarze czasu pracy i ponadto służbę operacyjną na zasadach określonych przez Ministra Spraw Wewnętrznych — otrzymują dodatek w wysokości 20% uposażenia.

Pracowników tych traktuje się jak zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych w rozumieniu przepisów załącznika nr II do układu.

§ 4

Pracownicy pożarnictwa (podoficerowie, szeregowcy) zatrudnieni na stanowiskach kierowców-mechaników i kierowców pojazdów mechanicznych straży pożarnej mogą otrzymać poza uposażeniem zasadniczym:

1) dodatek za utrzymanie w pełnej gotowości pojazdów i sprzętu silnikowego straży pożarnych,

2) dodatek za pełnienie czynności nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków

według zasad określonych w części V załącznika.

§ 5

1. Pracownik pożarnictwa może awansować w obrębie danego stanowiska co dwa lata w jednym z ustalonych terminów awansów (w dniu 1 stycznia lub w dniu 22 lipca z ważnością od dnia 1 sierpnia).

2. Wysokość podwyżki uposażenia przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300 zł.

3. Przepis ust. 1 nie dotyczy przypadków powołania na wyższe stanowisko lub przyznania uposażenia przy przejściu z okresu próbnego na umowę o pracę na czas nieoznaczony.

4. Pracownikowi pożarnictwa, który podwyższy kwalifikacje, uzyskując wykształcenie średnie lub wyższe przysługuje z tego tytułu prawo do jednorazowego awansu niezależnie od obowiązujących terminów awansowania.

§ 6

Do pracowników pożarnictwa mają zastosowanie:

1) przepisy szczególne dotyczące członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa w zakresie:

- przyjmowania i zwalniania z pracy,
- zatrudniania i czasu pracy,
- wynagradzania,
- umundurowania,
- urlopów wypoczynkowych,

2) przepisy układu dotyczące uprawnień do:

- płatnych urlopów okolicznościowych,
- korzystania z urzędzeń i placówek socjalno-bytowych oraz kulturalno-oświatowych,
- higieny i bezpieczeństwa pracy.

Część II

TABELA STANOWISK, KWALIFIKACJI I GRUP UPOSAŻENIA CZŁONKÓW KORPUSU TECHNICZNEGO POŻARNICTWA (KTP), ZATRUDNIONYCH W ZAWODOWYCH JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWOPOŻAROWEJ

Lp.	Stanowisko	Wyszkolenie zawodowe oraz wykształcenie	Ilość lat praktyki zawodowej	Etat stopnia służbowego	Grupa uposażenia
1	2	3	4	5	6
Jednostki ochrony przeciwpożarowej w zjednoczeniach					
1	Starszy inspektor ochrony przeciwpożarowej	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawne średnie wykształcenie	3 6	starszy kapitan kapitan szef	V—III
2	Inspektor ochrony przeciwpożarowej	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie	3	aspirant pożarnictwa kapitan pożarnictwa	VI—IV

1	2	3	4	5	6
Jednostki ochrony przeciwpożarowej w przedsiębiorstwach					
3	Młodszy Inspektor ochrony przeciwpożarowej	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie		aspirant pożarnictwa kapitan pożarnictwa	VII—VI
4	Kierownik ochrony przeciwpożarowej	podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne		ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
		średnie wykształcenie	3	starszy ogniomistrz pożarnictwa	
		podstawowe wykształcenie	6		
Zawodowe straże pożarne					
5	Komendant Zawodowej Straży Pożarnej i IV kategorii	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne		aspirant pożarnictwa	VI—IV
		średnie wykształcenie	4	starszy kapitan pożarnictwa	
6	Oficer	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne		aspirant pożarnictwa	VII—V
		średnie wykształcenie		kapitan pożarnictwa	
7	Starszy podoficer w Komendzie Zawodowej Straży Pożarnej	podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące		ogniomistrz pożarnictwa	IX—VI
		średnie wykształcenie	3	starszy ogniomistrz pożarnictwa	
		podstawowe wykształcenie	6		
8	Radiomechanik, telemechanik, mechanik sprzętu i wyposażenia	wykształcenie strażaka		ogniomistrz pożarnictwa	IX—VI
		wykształcenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji lub posiadanie kwalifikacji w danej specjalności		starszy ogniomistrz pożarnictwa	
		podstawowe wykształcenie	4		
9	Szef zmian, kierownik centrali alarmowej	podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne lub specjalizujące		ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
		podstawowe wykształcenie	4	starszy ogniomistrz pożarnictwa	
10	Dowódca sekcji, telefonista dyspozytor	podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące podstawowe wykształcenie		ogniomistrz pożarnictwa starszy ogniomistrz pożarnictwa	XI—VIII

1	2	3	4	5	6
11	Kierowca mechanicz	wyszkolenie strażaka wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnictwa starszy ogniomistrz pożarnictwa	X—VII
12	Kierowca	wyszkolenie strażaka wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji podstawowe wykształcenie	1	sekcjiny pożarnictwa młodszy ogniomistrz pożarnictwa	XI—VIII
13	Dowódca roty — pomocnik dowódcy roty, łącznik, telefonista	wyszkolenie strażaka i przygotowanie w zakresie wykonywanej funkcji podstawowe wykształcenie		strażak sekcyjny	XII—IX
14	Praktykant	podstawowe wykształcenie			XII

Część III

TABELA UPOSAŻEŃ WEDŁUG GRUP

Grupa uposażenia	Uposażenie miesięczne					
	jednostki na terenie m.st. Warszawy, m. Łodzi i m. Katowic			jednostki na pozostałym terenie		
	system zatrudnienia					
	codzienny	12×24	24×24	codzienny	12×24	24×24
III	2350	—	—	2150	—	—
IV	1950	—	—	1350	—	—
V	1800	—	—	1650	—	—
VI	1750	—	—	1550	—	—
VII	1470	1770	2310	1410	1700	2220
VIII	1410	1700	2220	1330	1610	2100
IX	1330	1610	2100	1230	1490	1940
X	1230	1490	1940	1150	1390	1820
XI	1150	1390	1820	1050	1270	1660
XII	1050	1270	1660	970	1170	1530

Część IV

TABELA

UPOSAŻENIA WEDŁUG POSIADANEGO STOPNIA SŁUŻBOWEGO

Stopień służbowy	Wysokość uposażenia miesięcznego w złotych
Kapitan szef	1100
Starszy kapitan	900
Kapitan	700
Młodszy kapitan	550
Starszy aspirant, aspirant	450
Starszy ogniomistrz	350
Ogniomistrz	300
Młodszy ogniomistrz	250
Sekcyjny	200
Starszy strażak	150
Strażak	100

Część V

ZASADY

**STOSOWANIA DODATKÓW DO UPOSAŻENIA PRACOWNIKÓW
POŻARNICTWA (PODOFICERÓW I SZEREGOWCÓW)
PEŁNIĄCYCH SŁUŻBĘ NA STANOWISKACH KIEROWCÓW
MECHANIKÓW POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH STRAŻY POŻARNEJ**

§ 1

1. Pracownikom pożarnictwa (podoficerom i szeregowcom) pełniącym służbę na stanowiskach kierowców mechaników i kierowców, zwanych dalej „kierowcami” przysługuje miesięczny dodatek do uposażenia za utrzymanie w pełni gotowości technicznej powierzonych pojazdów samochodowych straży pożarnych — w następującej wysokości:

- a) kierowcom mechanikom — 300 zł,
- b) kierowcom — 200 zł.

2. Utrzymanie w pełnej gotowości technicznej pojazdu samochodowego polega na:

- a) samodzielnym wykonywaniu wszelkich czynności wchodzących w zakres obsługi codziennej i obsługi technicznej nr 1 (OT-1) pojazdu samochodowego,
- b) dbałość o czystość i estetyczny wygląd zewnętrzny pojazdu samochodowego.

§ 2

1. Kierowcom przysługuje dodatek w wysokości od 100 do 200 zł za obsługę i konserwację sprzętu silnikowego i urządzeń specjalnych zainstalowanych na powierzonych pojazdach samochodowych.

2. Kierowcom przysługuje dodatek w wysokości do 200 zł miesięcznie za naprawę sprzętu pożarniczego w punktach naprawy tego sprzętu.

§ 3

Kierowcę należy pozbawić w całości lub w części dodatków określonych w § 1 ust. 1 i § 2 za okres miesiąca, w którym:

- a) został ukarany za uszkodzenie powierzonego mu pojazdu samochodowego lub sprzętu,
- b) zaniedba wykonywania obowiązków określonych w § 1 ust. 2 lub § 2.

§ 4

Dodatki, o których mowa, przyznają komendanci jednostek ochrony przeciwpożarowej. Dodatki wypłaca się z dołu, po upływie każdego miesiąca.

§ 5

1. Za okres urlopu lub choroby kierowcom przysługują dodatki, jeżeli otrzymywali je w miesiącu poprzedzającym urlop lub chorobę.

2. W czasie trwania planowej obsługi technicznej, naprawy lub niepełnienia obowiązków służbowych z innych powodów, dodatki przysługują przez okres nie przekraczający dwóch miesięcy.

Załącznik nr 7
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OBSŁUGI

§ 1

1. Dla robotników zatrudnionych na stanowiskach: sprzątaczek w pomieszczeniach administracyjnych, gońców, taziennych (bez palenia w piecach), kuchennych (gotowanie napojów), portierów, dozorców, woźnych — ustala się jednolitą stawkę 4,40 zł na godzinę.

2. Dla robotników zatrudnionych na stanowiskach st. woźnych, sprzątaczek w hotelu robotniczym ustala się stawkę godzinowego wynagrodzenia w wysokości 4,60 zł.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może dla pracowników obsługi, o których mowa w ust. 1 i 2, ustalić miesięczne wynagrodzenie zgodnie z przepisami § 2.

§ 2

1. Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi:

Lp.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w złotych	
		tabela A	tabela B
1	2	3	4
1	Goniec	850	850
2	Sprzątaczk Sprzątaczk pomieszczeń administracyjnych — w systemie czasowym	850—950	850—900
3	Woźny Dźwigowy Portier Szatniarz Dozorca Pokoowy Sprzątaczk w hotelu robotniczym	850—1050	850—950
4	Pomocnik powielaczowego Starszy pokoowy	850—1150	850—1050
5	Starszy woźny Starszy dźwigowy Starszy portier Informator Ekspedytor poczty Głowacz napojów (herbaty, kawy, mleka) Palacz pieców zwykłych (kaflowych) Robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej Pomocnik rzemieślnika	900—1250	900—1150
6	Powielaczowy Praczk Prasowaczka Szwaczka Łazienny Asenizator Wozni ca Stalenny Kopista Ogrodnik Arch wista		

1	2	3	4
	Szawc Introligator Robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej	900—1350	900—1250
7	Starszy powielaczowy Rzemieślnik	1000—1550	1000—1400
8	Starszy rzemieślnik	1300—1800	

2. Pod określeniem robotnik przy pracy lekkiej rozumieć należy pracownika wykonującego proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym.

3. Pod określeniem robotnika przy pracy ciężkiej rozumieć należy pracownika wykonującego czynności nieskomplikowane, ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.

4. Stanowisko pracy starszego powielaczowego może być utworzone w przypadku obsługi kilku różnych urządzeń do powielenia.

5. Pod określeniem „rzemieślnicy” należy rozumieć pracowników, którzy zdobyli kwalifikacje zawodowe w drodze przycuczenia i praktyki i wykazują umiejętności wykonywania prostych prac podstawowych z zakresu stolarki, ślusarstwa, elektromechaniki itp. na poziomie wymaganym od robotników co najmniej 4 kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych.

6. Pod określeniem starsi rzemieślnicy rozumieć należy pracowników, którzy zdobyli kwalifikacje zawodowe w drodze szkolenia zawodowego lub co najmniej 6-letniej praktyki i wykazują umiejętności wykonywania prac na poziomie wymaganym od robotników co najmniej 5 kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego robotników budowlanych.

7. Wynagrodzenie zasadnicze w granicach określonych w tabeli A ustala się dla pracowników, którym nie przysługuje prawo do premii; dla pracowników, którym przysługuje prawo do premii — wynagrodzenie zasadnicze ustala się w granicach określonych w tabeli B.

8. Pracownicy zajmujący stanowiska ustalono w tabeli w poz. 1—7, dla których ustalono wynagrodzenie w granicach określonych w tabeli B — mogą otrzymywać premie z funduszu premiewego tworzonego w wysokości 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

9. Starsi rzemieślnicy mają prawo do premii w granicach do 30% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 3

1. Dla dozorców, odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów oraz dozorców placowych zatrudnionych przy pilnowaniu całości i bezpieczeństwa budynków, urządzeń i nieruchomości, w warunkach szczególnej odpowiedzialności, wynagrodzenie ustalone zgodnie z § 1 i 2 może być podwyższone o 10%.

2. Czas pracy dozorców, odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów oraz dozorców placowych może wynosić do 12 godzin na dobę. W przy-

padku, gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za zgodą rady zakładowej. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian powinno następować nie rzadziej niż co 14 dni.

3. Pracownicy wymienieni w ust. 2 otrzymują za pracę ponad 8 godzin (w soboty ponad 6 godzin) do 12 godzin na dobę dodatek w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania.

4. Pracownicy, o których mowa w ust. 2, nie otrzymują dodatków za pracę w niedziele.

Otrzymują oni jednak wolny dzień w tygodniu; wolny dzień powinien co najmniej raz na trzy tygodnie wypadać w niedzielę; w razie pracy w wolnym dniu pracownikowi przysługuje za pracę w tym dniu wynagrodzenie z dodatkiem 100% stawki osobistego zaszeregowania.

Dodatek w wysokości 100% stawki osobistego zaszeregowania przysługuje za każdą godzinę pracy ponad 12 godzin na dobę.

Za pracę w godzinach nocnych przysługuje tym pracownikom dodatek w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania. Dodatek ten włącza się do podstawy przy obliczaniu wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę, obejmującą czas między godziną 22 a 6 dnia następnego.

5. Dozorcom, odźwiernym, portierom, dozorcóm bram i przejazdów oraz dozorcóm placowym za pracę w dzień świąteczny nie będący niedzielą przysługuje:

a) wynagrodzenie z dodatkiem 100% według stawki godzinowej osobistego zaszeregowania — jeżeli wynagradzani są według stawek płac godzinowych,

b) dodatek 100% za każdą godzinę pracy, wyliczony od 1/200 części miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego — jeżeli wynagradzani są miesięcznie.

Dodatki dla pracowników wymienionych pod lit. a) oraz wynagrodzenia i dodatki, dla pracowników wymienionych pod lit. b) nie przysługują w wypadku, gdy na wniosek pracownika — w zamian za pracę w dzień świąteczny nie będący niedzielą — udzielono mu zwolnienie od pracy w innym dniu.

§ 4

Pracownicy, wymienieni w załączniku z wyjątkiem, o których mowa w § 3, mają prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta oraz za pracę w nocy według zasad określonych w §§ 17—19 układu.

§ 5

1. 1) Dla palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników ustala się następującą tabelę stawek godzinowych:

Kategoria zaszeregowania	Stawka godzinowa w złotych
3	4,90—5,50
4	5,50—7,50
5	7,50—10,00
6	10,00—12,50

2) Palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników należy zaseregować do odpowiednich kategorii zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym, określonym w § 6.

3) Dla palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników tworzy się fundusz premii w wysokości 20% wynagrodzenia tych pracowników, wynikającego z ich osobistego zaseregowania.

4) Indywidualna premia palaczy i ich pomocników nie może przekroczyć 30% wynagrodzenia zasadniczego za dany okres.

5) Zasady wypłacania premii należy określić w szczegółowym regulaminie premiowania. Szczegółowy regulamin premiowania ustala przedsiębiorstwo. W regulaminie premiowania należy m.in.:

— uzależnić wypłatę premii od utrzymania w stałej użyteczności urządzeń kotłowych,

— określić przypadki, kiedy dyrektor przedsiębiorstwa może w uzgodnieniu z radą zakładową — pozbawić pracownika premii częściowo lub całkowicie.

6) Palaczom centralnego ogrzewania i ich pomocnikom przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia w wysokości 0,50 zł za godzinę pracy.

7) Dodatki, o których mowa w ust. 1 pkt 6) przysługują, jeżeli pracownik jest zatrudniony w warunkach szkodliwych dla zdrowia co najmniej przez 4 godziny dziennie.

8) Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie opinii stacji sanitarno-epidemiologicznej.

9) Wypłatę dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia wstrzymuje się w razie stwierdzenia poprawy warunków pracy w stopniu określonym przez odpowiednie normy higieniczne pracy.

10) Dyrektorzy przedsiębiorstw zobowiązani są w ramach dostępnych środków technicznych i finansowych do stałego podejmowania działań zmierzających do eliminowania warunków szkodliwych dla zdrowia przy pracach, gdzie jest to możliwe z punktu widzenia technicznego i technologicznego.

2. Taryfikator kwalifikacyjny dla palaczy centralnego ogrzewania i ich pomocników.

Palacz c.o. — pomocnik 3 kat.

Określenie pracy

Transportowanie masy opałowej do zasobników za pomocą urządzeń ręcznych lub mechanicznych. Odżużlowanie i odpopielanie rusztów kotłów pod nadzorem. Czyszczenie pod nadzorem — kanałów spalinowych, poziomych i pionowych. Wywożenie żużlu, szlaku, popiołu i sadzy. Przemieszczenie przymowanie i nawadnianie mas opałowych na składowiskach. Czyszczenie zewnętrzne z pyłu i kurzu kotłów i ich armatury, urządzeń kotłowych i instalacji kotłowni oraz sprzątanie pomieszczeń kotłowni. Pomoc palaczom o wyższych kwalifikacjach przy robotach związanych z uruchomieniem, wygaszaniem oraz utrzymaniem stałej temperatury kotłów wg temperatury zewnętrznej.

Powinien znać

Rodzaje i asortymenty paliw stałych, jak: węgiel, koks, torf, drewno itp. Zasady magazynowania paliw stałych na składowiskach. Stosowane urządzenia mechaniczne i narzędzia do przetransportowywania ładunków i przemieszczania mas opałowych oraz żużla, szlaki, popiołu i sadzy, jak: windy towarowe, transportery taśmowe, kubekowe, wózki torowe, wózki-japonki, łopaty, widły, gracie, pręty, haki, skrobacze, drągi do żużla itp. Ogólne zasady pracy i obsługę transporterów taśmowych, kubekowych, wind towarowych, elektrociągów, obowiązujący wewnętrzny regulamin pracy, przepisy bhp i przeciwpożarowe.

Powinien umieć

Dozować pod nadzorem mieszankę koksowo-węglową, zgodnie z obowiązującą instrukcją. Zabezpieczać odpowiedni zapas paliwa w zasobnikach lub bezpośrednio dostarczać do kotłów odpowiednią ilość opału w zależności od temperatury zewnętrznej. Obsługiwać windy do wywożenia szlaki, popiołu; posługiwać się łopatami mechanicznymi przy ładunkach, wyładunkach i przemieszczaniu mas opałowych. Odżuźlowywać i odpopielać ruszta kotłów pod nadzorem palacza o wyższych kwalifikacjach oraz czyścić kanały spalinowe poziome i pionowe. Utrzymać w czystości kotły i urządzenia kotłowni oraz ich pomieszczenia.

Palacz c.o. — 4 kat.

Określenie pracy

Nawadnianie kotłów i sieci c.o. systemu grawitacyjnego i grawitacyjno-pompowego. Rozpalanie kotłów o rusztach stałych, bez mechanicznego nawęglania i podmuchu z dolnym i górnym odprowadzaniem spalin. Utrzymanie według wskazań nadzoru stałej temperatury w sieci c.o. Czyszczenie w kotłach przewodów spalinowych poziomych i pionowych. Odpowietrzanie sieci centralnego ogrzewania. Uszczelnianie i zabezpieczanie przeciekających zasuworów i kryz rurociągów wodnych i parowych w instalacji kotłowni. Wygaszanie kotłów wodnych i parowych w rusztach stałych bez mechanicznego nawęglania i podmuchu na niskie ciśnienia. Spuszczanie wody z kotłów i sieci c.o. Dowożenie i zasypywanie opału do kotłów. Odżuźlowywanie i odpopielanie kotłów wodnych i parowych o rusztach stałych.

Powinien znać

Ogólne zasady budowy i działania kotłowni lokalnych wodnych i parowych niskiego ciśnienia systemu grawitacyjnego i grawitacyjno-pompowego. Rodzaje, typy i zasady obsługi kotłów wodnych i parowych niskiego ciśnienia. Zasadę działania i sposoby wymiany przyrządów kontrolno-pomiarowych, urządzeń zabezpieczających oraz uzbrojenia sieci kotłowni. Zasady uruchamiania kotłowni niskiego ciśnienia systemu grawitacyjnego i grawitacyjno-pompowego bez mechanicznego nawęglania i podmuchu z rusztami stałymi. Paliwa stosowane do ogrzewania wszystkich rodzajów kotłów wodnych i parowych. Procesy spalania paliw stałych, wartości kaloryczne oraz ich normy

zużycia. Zasady i sposoby zmiękczenia wody oraz płukanie kotłów wodnych i parowych prostej budowy. Elementarne wiadomości z podstaw elektrotechniki. Urządzenia i sieć elektryczną zainstalowaną w kotłowni oraz zasady włączania i wyłączania urządzeń elektrycznych. Bieg przewodów wodnych sieci kotłowni oraz rozmieszczenie zaworów i zasuw regulujących.

Powinien umieć

Rozpalać kotły wodne i parowe niskiego ciśnienia z górnym i dolnym odprowadzaniem spalin bez mechanicznego nawęglania i podmuchu ze stałymi rusztami, w kotłowniach systemu grawitacyjnego i grawitacyjno-pompowego. Nawadniać kotły i sieć centralnego ogrzewania. Uruchamiać agregaty pompowe. Kontrolować sprawność pracy przyrządów kontrolno-pomiarowych. Dozować mieszanek koksowo-węglową, zgodnie z obowiązującą instrukcją. Konserwować urządzenia mechaniczne, przyrządy kontrolno-pomiarowe i uzbrojenie sieci kotłowni. Utrzymywać stałą temperaturę sieci c.o. w zależności od temperatury zewnętrznej, wskazań nadzoru lub tablic pomocniczych przez spalanie odpowiedniej ilości paliwa. Rozpalać i wygaszać zapasowe kotły. Obsługiwać urządzenia mechaniczne do przetransportowywania mas opałowych jak: różne transportery, dźwigi, elektrociągi. Zabezpieczać kotły w razie awarii i przelączać sieć siły i światła na awaryjną. Zasypywać kotły masą opałową. Usuwać przebicia sieci siły i światła do instalacji centralnego ogrzewania w kotłowni, zwanie kabli przenośnych, wyłączając urządzenia elektryczne w czasie awarii.

Palacz c.o. — 5 kat.

Określenie pracy

Nawadnianie kotłów „K.C.O.” typ „La Monta” jak: WLM 2,5 itp. Obsługiwanie pod nadzorem kotłów o rusztach ruchomych z mechanicznym nawęglaniem i podmuchaem. Regulowanie mechanicznego nawęglania, ruchu rusztów i podmuchu. Kontrolowanie sprawności działania przyrządów kontrolno-pomiarowych urządzeń zabezpieczających, mechanicznych jak: pracy agregatów pompowych, sprężarek powietrza, urządzeń nawiewnych i wywiewnych itp. Ciągłe obserwowanie wskazań przyrządów kontrolno-pomiarowych w celu utrzymania stałej temperatury sieci c.o. Płukanie kotłów wszelkich typów. Uszczelnianie zasuw, zaworów, pomp, kryz rurociągów, instalacji w kotłowni. Kierowanie brygadą palaczy o niższych kwalifikacjach.

Powinien znać

Ogólne zasady budowy i działania kotłowni systemu pompowego z mechanicznym nawęglaniem i podmuchaem z naczyniem zbiorczym zamkniętym. Rodzaje typów i zasady obsługi kotłów wodnych i parowych pracujących na wysokich parametrach, jak np. kotły typu „La Monta”, WLM 2,5 i K.C.O. z mechanicznym nawęglaniem i podmuchaem. Zasady działania i obsługi przyrządów kontrolno-pomiarowych urządzeń zabezpieczających, pomocniczych jak: agregaty pompowe oraz sprężarki powietrza, podajniki węglowe, wentylatory mechaniczne itp. Obiegi przewodów wodnych i parowych sieci kotłowni oraz rozmieszczenie zaworów i zasuw regulujących w kotłowni. Zasadę uruchamiania kotłowni wodnych i parowych systemu pompowego z naczyniem

zbiorczym zamkniętym, z mechanicznym nawęglaniem, pracujących na wysokich parametrach. Zasady działania zmiekczenia wody i sposoby płukania wszelkich typów kotłów, jak: „La Monta”, WLM i K.C.O. i „VDH” itp. Wydajność pracy kotłów wodnych i parowych pracujących na wysokich parametrach oraz ich normy zużycia opału. Przepisy Urzędu Dozoru Technicznego dotyczące bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji kotłów wodnych i parowych na wysokie parametry i wysokoprężnych. Podstawowe wiadomości z elektrotechniki. Zasadę działania i obsługi sieci, urządzeń i maszyn elektrycznych znajdujących się w kotłowniach.

P o w i n n i e n u m i e ć

Obsługiwać baterię kotłów wodnych i parowych na wysokie parametry z mechanicznym nawęglaniem i podmuchem w kotłowniach systemu pompowego jak: średnie kotłownie osiedlowe z naczyniem zbiorczym, zamkniętym. Badać sprawność działania przyrządów kontrolno-pomiarowych, urządzeń mechanicznych, jak; agregatów pompowych, sprężarek powietrza, napędu rusztów mechanicznych, podajników węglowych oraz urządzeń nawiewnych i wywiewnych itp. Regulować temperaturę sieci c.o. w zależności od temperatury zewnętrznej przez spalanie odpowiedniej ilości paliwa i uruchamianie oraz wygaszanie kotłów zapasowych. Płukać kotły wszystkich typów. Kierować pracą zespołu palaczy o niższych kwalifikacjach.

P a l a c z c . o . — 6 k a t .

O k r e ś l e n i e p r a c y

Nawadnianie kotłów wszystkich typów wodnych i parowych jak typ „La Monta”, „Steinmiller” itp. Nawadnianie sieci c.o. i sieci odbiorczej zakładów przemysłowych i usługowych. Rozpalanie kotłów na wysokie parametry i wysokie ciśnienia o różnych rusztach, sposobie nawęglania i podmuchu. Regulowanie zaworów i urządzeń mechanicznych do nawęglania wyciągu i napędu rusztów. Kontrolowanie sprawności działania armatury przyrządów kontrolno-pomiarowych, urządzeń zabezpieczających i aparatury sygnalizacyjnej. Ciągła obserwacja wskazań przyrządów w celu utrzymania stałych parametrów i zapotrzebowania pary technologicznej. Ciągłe obserwowanie i kontrolowanie sprawności działania wszystkich pomocniczych urządzeń kotłowni, jak agregaty pompowe, sprężarek powietrza oraz mechanizmy i silniki napędu rusztów ruchowych. Kierowanie pracą zespołu palaczy niższych kwalifikacji.

P o w i n n i e n z n a ć :

Budowę i zasady działania wszystkich kotłowni wodnych i parowych systemu pompowego, całkowicie zmechanizowanych i wyposażonych w nowoczesną aparaturę sygnalizacyjną oraz przyrządy kontrolno-pomiarowe. Kotłownie wysokoprężne produkujące parę technologiczną dla zakładów przemysłowych i usługowych oraz ich armaturę, urządzenia zabezpieczające przyrządy kontrolno-pomiarowe i obiegi przewodów sieci kotłowni wraz z rozmieszczeniem regulacyjnym zaworów i zasuw. Zasady działania wszystkich maszyn oraz urządzeń elektrycznych, aparatury sygnalizacyjnej i wyłączników samoczynnych stosowanych w nowoczesnych kotłowniach zdalaczynnych pracujących

na wysokich parametrach i wysokim ciśnieniu. Zasady uruchamiania i wygaszania kotłów oraz sposoby zabezpieczania w razie awarii.

Powinien umieć

Rozpalać wszystkie kotły wodne i parowe, pracujące na wysokich parametrach i wysokociśnieniowe. Regulować temperaturę i ciśnienie c.o., oraz produkujących parę technologiczną dla zakładów przemysłowych i usługowych. Kontrolować sprawność działania przyrządów kontrolno-pomiarowych i urządzeń zabezpieczających. Utrzymać stałą temperaturę wody i ciśnienia pary technologicznej. Obsługiwać, zapobiegać awariom, naprawiać i wymieniać części zamienne wszystkich urządzeń pomocniczych mechanicznych i elektrycznych stosowanych w kotłowniach. Zabezpieczyć kotły w razie awarii, kierować pracą podległych brygad palaczy o niższych kwalifikacjach.

Załącznik nr 8
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ŚWIADCZENIA ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, NIEBEZPIECZNYCH LUB UCIAŹLIWYCH

Robotnikom — oraz w niektórych przypadkach pracownikom umysłowym — zatrudnionym w warunkach wyszczególnionych w tabeli przysługują dodatki do wynagrodzenia według zasad ustalonych w załączniku.

§ 1

Tabela dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych:

Lp.	Wyszczególnienie	Wysokość dodatku za 1 godz. pracy w zł
1	2	3
A. Warunki szkodliwe dla zdrowia		
1	Spawanie w zbiornikach zamkniętych	1,00
2	Praca w pyłach, gazach i wyziewach szkodliwych dla zdrowia	0,50
3	Praca w pyłach o dużej zawartości krzemu	1,00

1	2	3
4	Malowanie w zbiornikach zamkniętych farbami zawierającymi składniki lub rozpuszczalniki szkodliwe dla zdrowia	1,00
5	Prace w wodzie lub ciężkim błocie	1,00
6	Prace w pomieszczeniach zamkniętych i źle wentylowanych w temperaturze sztucznie podniesionej ponad +28°C	1,00
7	Roboty szamotowe wewnątrz pieców przemysłowych i wewnątrz zbiorników kwasoodpornych	0,50
8	Prace w kesonach i dzwonach opuszczonych pod ciśnieniem	
	do 10 m opuszczenia	2,50
	od 10 do 20 m opuszczenia	3,00
	od 20 do 30 m opuszczenia	7,50
	od 30 do 40 m opuszczenia	12,00
9	Prace z użyciem promieni jonizujących	2,00
10	Prace budowlano-montażowe w szpitalach (oddziałach) zakaźnych i sanatoriach przeciwgruźliczych w warunkach narazających pracowników na choroby zakaźne; dodatek ten może być przyznany tylko na podstawie orzeczenia stacji sanitarno-epidemiologicznej	0,75
11	Ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiu i szlifowanie ołowiu	1,00
12	Prace wykonywane przy użyciu waty szklanej	0,75

B. Warunki uciążliwe i niebezpieczne

1	Prace przy rozbiórce na wysokości ponad 8 m w budynkach bez stropów i rusztowań	0,75
2	Prace na wysokości ponad 15 m bez stropów, szalowań lub pomostów poniżej	0,75
3	Prace przy robotach rozbiórkowych na wysokości ponad 15 m bez stropów i rusztowań lub pomostów poniżej	1,50
4	Prace na rusztowaniach stałych i pomostach ponad wodą, prace na wodzie — łodziach, tratwach i pontonach	0,75
5	Prace na rusztowaniach wiszących i na drabinach sznurowych	0,75
6	Prace na kominach fabrycznych, konstrukcjach wieżowych, masztach i wysuwnicach na wysokości:	
	od 15 do 20 m	0,75
	a za każde następne rozpoczęte 20 m	1,00
7	Prace na słupach bez rusztowań na wysokości od 8 do 15 m	0,30
8	Prace w ciasnych pomieszczeniach źle wentylowanych o wysokości do 1,6 m lub szerokości do 1,0 m (np. w kanałach krytych, w ciasnych szybach)	0,30
9	Prace w czynnych zakładach pracy, w których produkcja nie została przerwana	
	W zależności od wpływu ruchu zakładu na tempo wykonywanych robót może być stosowany dodatek do wynagrodzenia akordowego w wysokości do 25 % na podstawie szczegółowego protokołu konieczności, sporządzonego przez przedsiębiorstwo i Związek przy udziale inwestora. Nie dotyczy to robót wykonywanych na podstawie cen akordowych uwzględniających dane warunki	

1	2	3
10	Prace wykonywane wewnątrz pomieszczeń użytkowych w czasie remontu w budynkach zamieszkałych lub biurowych, szkolnych itp.; dodatek do wynagrodzenia akordowego może być stosowany w wysokości do 25% w zależności od wpływu utrudnień pracy, wynikających z jednoczesnego użytkowania budynku — na podstawie szczegółowego protokołu konieczności, sporządzonego przez przedsiębiorstwo i Związek. Nie dotyczy to robót wykonywanych na podstawie cen akordowych uwzględniających dane warunki	
11	Cieśle i zbrojarze oraz ich pomocnicy wykonujący pracę w skafandrach, ale bez hełmu nurka, poniżej zwierciadła wody, przy głębokości do 0,6 m a przy głębokości wody ponad 0,60 m	1,00 1,20
12	Dla robotników zatrudnionych przy pracach na nadbrzeżach morskich, falochronach, molach i innych podobnych obiektach hydrotechniczno-morskich przy pracy: 1) w akordzie, w zależności od stopnia uciążliwości pracy i utrudnień występujących na budowie, może być stosowany dodatek w wysokości do 25% pełnej płacy akordowej na podstawie szczegółowego protokołu konieczności, sporządzonego przez przedsiębiorstwo i Związek 2) w dniówkowym systemie zapłaty przysługuje dodatek za godzinę pracy w wysokości od 0,20 do 0,90 zł w zależności od podstawowej wysokości dodatku przewidzianego dla poszczególnych robót zgodnie z pkt 1); dodatek ten wypłaca się również w ww wysokości uprawnionym pracownikom umysłowym	
13	Prace wykonywane w pomieszczeniach, w których natężenie hałasu przekracza 90 decybeli	0,50
14	Prace przy próbach urządzeń elektrycznych znajdujących się pod napięciem	0,56

§ 2

1. W razie wykonywania prac, dla których w tabelach (§ 1) przewidziano dwa dodatki jednocześnie, przysługuje tylko jeden dodatek, najwyższy, z następującymi wyjątkami:

1) dodatek, o którym mowa w pkt 12 tabeli B, przysługuje niezależnie od innych dodatków wymienionych w załączniku; nie dotyczy to jednak zbiegu tego dodatku z dodatkiem określonym w pkt 11 tabeli B — w takim przypadku przysługuje tylko jeden dodatek, najwyższy,

2) dodatki z tytułu warunków uciążliwych pkt 9 i 10 tabeli B przysługują niezależnie od innych dodatków wymienionych w załączniku.

2. Dodatki, o których mowa w § 1, przysługują tylko tym pracownikom, którzy pracują w warunkach wyszczególnionych w tabeli co najmniej 4 godziny dziennie. Spełnienie tego warunku uprawnia pracownika do dodatku za wszystkie przepracowane godziny. Ograniczenie to może nie być stosowane przy pracach z użyciem promieni jonizujących; w takich przypadkach odstępstwo od ww zasady może być dokonane na podstawie decyzji kierownika przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z okręgowym zarządem Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych po uwzględnieniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.

3. Do pracowników umysłowych bezpośredniego nadzoru technicznego na budowie mogą być zastosowane wyłącznie postanowienia tabeli A, dotyczącej dodatku za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia o ile odpowiadają oni warunkom określonym w ust. 2.

Pracownikom umysłowym zatrudnionym w innych zakładach pracy nie budowa, dodatki nie przysługują; jednakże istnienie warunków szkodliwych dla zdrowia należy w takim przypadku uwzględnić przez odpowiednie wyższe — w granicach przewidzianych dla danego stanowiska — ustalenie płacy podstawowej pracowników narażonych na szkodliwe dla zdrowia warunki.

4. Palaczom centralnego ogrzewania ich pomocnikom oraz pracownikom transportu samochodowego przysługują dodatki do wynagrodzenia według zasad ustalonych w załącznikach nr 5 i 7 do układu.

§ 3

1. Pracownicy na niżej wymienionych stanowiskach pracy mają prawo do otrzymywania bezpłatnie 1/2 litra mleka dziennie z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia:

- 1) spawacze i ich pomoc, zatrudnieni w pomieszczeniach zamkniętych,
- 2) pracownicy stale zatrudnieni przy remontach zbiorników kwasoodpornych i wewnątrz pieców przemysłowych,
- 3) pracownicy stale zatrudnieni przy minowaniu oraz malarze przy pracach sposobem natryskowym przy użyciu trujących rozpuszczalników,
- 4) pracownicy stale zatrudnieni przy gaszeniu wapna,
- 5) pracownicy bezpośrednio i stale zatrudnieni przy obsłudze kruszarek mieszarek bitumicznych,
- 6) pracownicy stale zatrudnieni przy suchej obróbce kamienia naturalnego i sztucznego,
- 7) kowale, jeżeli w miejscu pracy brak skutecznych wyciągów,
- 8) pracownicy stale zatrudnieni w kesonach i dzwonach opuszczonych pod ciśnieniem.

2. Do podejmowania decyzji co do celowości przydzielania pracownikom określonym w ust. 1 mleka jako środka profilaktycznego uprawniony jest dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii państwowego Inspektora sanitarnego, działającego przy wydziale zdrowia prezydium właściwej rady narodowej. Dyrektor przedsiębiorstwa podejmuje decyzję w oparciu o protokół sporządzony przez komisję.

3. Przy sporządzaniu protokołu należy przestrzegać następujących wskazań:

1) mleko — jako środek profilaktyczny — należy przydzielać pracownikom narażonym na zatrucie w związku z wykonywaną pracą; komisja powinna więc brać pod uwagę stężenie lotnych trucizn w powietrzu lub też stopień narażenia na zatrucie wskutek stykania się przy pracy z truciznami przemysłowymi w stanie ciekłym albo stałym oraz czas przebywania pracownika w warunkach grożących zatruciem; mleko należy przydzielać o ile praca w warunkach szkodliwych trwa stale co najmniej 4 godziny na dobę,

2) w razie niemożności przeprowadzenia badań powietrza na stężenie lotnych trucizn przemysłowych przez właściwe instytuty badawcze lub laboratoria fabryczne, należy kierować się doświadczeniem lub też stwierdzeniem przez lekarza występowania zatruc w danym zakładzie pracy,

3) niecelowe jest przydzielanie mleka przy innych rodzajach prac uciążliwych dla zdrowia, lecz nie powodujących zatrucia w związku z wykonywaną pracą.

4. Mleko przydzielone w ilości 0,5 litra dziennie, a w przypadkach szczególnie narażających na zatrucie w ilości 1 litra, powinno być wydawane w stanie świeżo przygotowanym.

5. Pracownicy powinni spożywać mleko przed przystąpieniem do pracy lub w przerwach pracy, wyłącznie w jadalni lub w pomieszczeniach na ten cel przeznaczonych.

Załącznik nr 9
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY WYDAWANIA PRACOWNIKOM ODZIEŻY ROBOCZEJ I OCHRONNEJ

1. Pracownikom zatrudnionym w produkcji budowlano-montażowej, pomocniczej i usługach produkcyjnych w niektórych zawodach — specjalnościach (na niektórych stanowiskach) przysługuje bezpłatnie odzież, obuwie robocze i ochronne oraz sprzęt ochrony osobistej według przepisów załącznika.

2. Odzież robocza ułatwia wykonywanie pracy bądź chroni zwykłą odzież pracownika przed nadmiernym zużyciem lub zniszczeniem. Zalicza się do niej ubrania drelchowe, ubrania watowane i płaszcze drelchowe.

3. Odzież ochronna chroni pracownika przed szkodliwościami wynikającymi z procesu technologicznego lub charakteru pracy oraz przed zniszczeniem jego własnej odzieży.

4. Sprzęt ochrony osobistej chroni pracownika przed szkodliwościami i niebezpieczeństwem, związanymi z wykonywaną pracą.

5. Używana przez pracownika odzież i obuwie robocze przechodzą na jego własność po upływie okresu ich zużycia, ustalonego w tabeli zawartej w załączniku.

6. Każdy pracownik obowiązany jest dbać o powierzoną mu odzież i obuwie ochronne i robocze oraz sprzęt ochrony osobistej.

7. W przypadku przedterminowego zużycia odzieży lub obuwia roboczego, przydzielonego pracownikowi, ponowne wydanie odzieży lub obuwia roboczego może nastąpić wyłącznie na zasadach pełnej odpłatności.

Odstępstwo od tej zasady może nastąpić tylko w przypadku stwierdzenia, że przedterminowe zużycie nastąpiło nie z winy pracownika. Stwierdzenie to powinno być dokonane w formie protokołu konieczności, ustalającego przyczyny przedterminowego zużycia, sporządzonego przez kierownictwo zakładu pracy i radę zakładową.

8. Umyślne zniszczenie przez pracownika odzieży i obuwia ochronnego lub roboczego oraz sprzętu ochrony osobistej pociąga za sobą odpowiedzialność materialną.

9. W przypadku wprowadzenia nowych procesów technologicznych lub postępu technicznego, eliminującego ujemne skutki warunków pracy i pozwalające na wykonanie jej bez użycia (częściowo lub całkowicie) odzieży i obuwia ochronnego oraz sprzętu ochrony osobistej — przedsiębiorstwo po uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku i radą zakładową obowiązane jest wstrzymać pracownikom całkowicie lub częściowo wydawanie asortymentów odzieży lub sprzętu.

Tablica norm odzieży roboczej i ochronnej

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
1	Autoklawiści przy otwieraniu pokryw autoklawów z gorącą wodą	ubranie drelchowe fartuch ligitowy buty gumowe rękawice brezentowe	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia	
2	Układacz mas asfaltu lanego, układacz mas bitumicznych i pomocnicy	ubranie drelchowe ubranie watowane drewnlaki skórzane nakolanniki gumowe rękawice brezentowe kurtka przeciwdeszczowa fartuch brezentowy	6 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia do zużycia 24 m-ce 12 m-cy	
3	a) Betoniarze w produkcji budowlano-montażowej	ubranie drelchowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty gumowe rękawice brezentowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 6 m-cy do zużycia	
	b) Betoniarze przy robotach morskich	ubranie drelchowe ubranie watowane buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa rękawice brezentowe	6 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy 36 m-cy do zużycia	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
4	Betoniarze z pomocnikami przy produkcji pomocniczej przy produkcji elementów budowlanych	ubranie drellichowe ubranie watowane fartuch brezentowy rękawice brezentowe trzewiki gumowe (kanadyjki)	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia 6 m-cy	
5	Blacharz warsztatowy	ubranie drellichowe rękawice brezentowe	6 m-cy do zużycia	dla zatrudnionych przy remoncie chłodnic samochodowych fartuch gumowy dyżurny
6	Blacharz budowlany	ubranie drellichowe ubranie watowane rękawice brezentowe buty dekarские	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	dla zatrudnionych przy remoncie chłodnic samochodowych fartuch gumowy dyżurny
7	Brukarze pomocnicy	ubranie drellichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa nakolanniki gumowe rękawice brezentowe wzmocnione skóry drewniaki	6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia do zużycia 6 m-cy	dla brukarzy zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
8	a) Cieśle w produkcji budowlano-montażowej b) Cieśla morski i pomocnik	kurtka przeciwdeszczowa ubranie watowane ubranie drellichowe ubranie drellichowe ubranie watowane ciepła bieleźna flanelowa 1 para ciepłych skarpetek skafander nurkowy bez hermu kurtka przeciwdeszczowa buty gumowe	36 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy 3 m-ce do zużycia 36 m-cy 12 m-cy	dla zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy skafander do prac przy izolacjach oraz w wyjątkowych wypadkach przy robotach nadrzecznych
9	Posadzkarze — układacze deszczu ek, tworzyw sztucznych	ubranie drellichowe nakolanniki skórzane	6 m-cy do zużycia	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
10	Robotnicy zatrudnieni przy czyszczeniu form betonarskich	ubranie drelchowe fartuch brezentowy rękawice drelchowe wzmocnione skórą trzewiki gumowe (kanadyjki)	12 m-cy 12 m-cy do zużycia 6 m-cy	dla zatrudnionych na otwartej przestrzeni lub w pomieszczeniach nie ogrzewanych ubranie wstawiane na 3 okresy zimowe
11	Ceramik robót kwasoodpornych	ubranie drelchowe ubranie kwasoodporne drewniaki rękawice ochronne	12 m-cy 24 m-ce 12 m-cy do zużycia	
12	Dekarz i pomocnik	ubranie drelchowe ubranie watowane rękawice brezentowe buty dekarckie	6 m-cy 2 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	dla zatrudnionych przy gotowaniu lepika lub smoły fartuch brezentowy do zużycia
13	Dozorca budowy	kożuch długi (dyżurny) buty filcowe ubranie drelchowe peleryna przeciwdeszczowa	6 okresów zimowych 4 okresy zimowe 12 m-cy 36 m-cy	dla zatrudnionych na terenie błotnistym buty gumowe na okres 12 m-cy
14	Dozowacze przy rozpuszczaniu sody kaustycznej — mieszanie i nalewanie	ubranie drelchowe buty gumowe fartuch lęgitowy rękawice gumowe	6 m-cy 6 m-cy 12 m-cy do zużycia	
15	Dozowacze materiałów suchych, np. piasku, kruszywa, cementu	ubranie drelchowe ubranie watowane kombinezon przeciwpyłowy czapka drelchowa	12 m-cy 3 okresy zimowe 24 m-ce 12 m-cy	
16	Faszyniarze tamiarze i pomocnicy	ubranie drelchowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice brezentowe buty gumowe	6 m-cy 3 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia 6 m-cy	
17	Formierze na odlewy metalowe	ubranie drelchowe czapka drelchowa fartuch brezentowy opaski skórzane na ręce trzewiki odlewnicze	6 m-cy 24 m-ce 6 m-cy do zużycia 18 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
18	Formierze przy prefabrykacjach	ubranie drelichowe drewniaki skórzane nagolenniki skórzane rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy 12 m-cy do zużycia do zużycia	dla zatrudnionych w zakładach typu polowego buty gu- mowe na okres 12 m-cy oraz ubra- nie watowane na 3 okresy zimowe
19	Galwanizator	ubranie drelichowe drewniaki skórzane fartuch gumowy rękawice gumowe	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia	
20	Goniec	rękawice wełniane ubranie watowane peleryna przeciwdesz- czowa lub płaszcz przeciwdeszczowy buty gumowe lub trze- wiki skórzane na spodzie gumowym	do zużycia 3 okresy zi- mowe 36 m-cy 12 m-cy	
21	Gracownik	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe rękawice brezentowe kurtka przeciwdeszczo- wa	6 m-cy 2 okresy zi- mowe 6 m-cy do zużycia 36 m-cy	
22	Hartownik obsługujący plece hartownicze	ubranie drelichowe czapka drelichowa fartuch brezentowy drewniaki skórzane rękawice azbestowe	6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy 6 m-cy do zużycia	
23	Monterzy konstrukcji maszyn i urządzeń, urządzeń wodno-kan- alizacyjnych, monterzy c.o. i gazu i pomocnicy	kombinezon drelichowy lub ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe	6 m-cy 3 okresy zi- mowe do zużycia	w warunkach brot- niste ziemi buty gumowe na 12 m-cy
24	Monterzy i elektromon- terzy kabli i ektrycz- nych i sieci wew- nętrznej	kombinezon drelichowy lub ubranie drelicho- we ubranie watowane rękawice gumowe die- lektryczne kalosze gumowe die- lektryczne	12 m-cy 3 okresy zi- mowe dyżurne dyżurne	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
25	Elektromonterzy i monterzy elektrycznej sieci napowietrznej i pomocnicy	buty filcowe kombinezon drellichowy ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice gumowe dielektryczne	4 okresy zimowe 6 m-cy 2 okresy zimowe 36 m-cy dyżurne	
26	Monterzy zatrudnieni przy izolowaniu kotłów, zbiorników itp.	czapka drellichowa kombinezon przeciwpyłowy ubranie watowane rękawice gumowe ubranie drellichowe	12 m-cy 12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 12 m-cy	
27	Kamieniarze i pomocnicy (przy obróbce kamienia)	fartuch brezentowy ubranie drellichowe ubranie watowane rękawice drellichowe wzmocnione skórą dłonie drewniaki	12 m-cy 12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia do zużycia 12 m-cy	
28	Kierowca pojazdów mechanicznych bez budki dla kierowcy	kombinezon drellichowy ubranie watowane lub kozuch krótki i 2 pary spodni watowanych płaszcz przeciwdeszczowy buty filcowe rękawice watowane czapka zimowa dla kierowcy ciągnika — pas przeciwstrząsowy	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 okresów zimowych 36 m-cy 4 okresy zimowe do zużycia 2 okresy zimowe do zużycia	
29	Kierowca samochodu ciężarowego i pomocnik	kombinezon drellichowy ubranie watowane lub kozuch długi*) rękawice watowane buty filcowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 okresów zimowych do zużycia 4 okresy zimowe	*) tylko dla kierowców przy wyjazdach w promieniu ponad 50 km lub jeśli powrót nastąpi w ciągu 8 godz. dnia pracy

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
30	Kierowca samochodu osobowego	kombinezon drelichowy ubranie watowane	12 m-cy 4 okresy zimowe	dla kierowcy prowadzącego samochód nie ogrzewany buty filcowe na 4 okresy zimowe
31	Konserwatorzy sprzętu i maszyn budowlanych	kombinezon drelichowy ubranie watowane	6 m-cy 2 okresy zimowe	dla zatrudnionych na terenie błotnistym buty gumowe na okres 12 m-cy
32	Konwojent transportowy	ubranie drelichowe kożuch długi buty filcowe płaszcz przeciwdeszczowy czapka zimowa	12 m-cy 6 okresów zimowych 4 okresy zimowe 36 m-cy 3 okresy zimowe	
33	Kotlarze	kombinezon drelichowy czapka drelichowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy 24 m-ce do zużycia	
34	Kesoniarze	ubranie drelichowe buty gumowe buty saperki ubranie szybowe ubranie watowane onuce flanelowe 3 pary	6 m-cy 12 m-cy 24 m-ce 24 m-ce 4 okresy zimowe 12 m-cy	
35	Kucharka	płaszcz płócienny biały, 2 sztuki drewniaki chustka bawełniana biała lub czepek, 2 sztuki	24 m-ce 12 m-cy 24 m-ce	
36	Katarowy	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe buty filcowe rękawice wzmocnione skórą kurtka przeciwdeszczowa z kapturem	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 36 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
37	Kowale z pomocnikami	ubranie drelchowe fartuch kowalski czapka drelchowa drewniaki spodnie watawane	6 m-cy 36 m-cy 12 m-cy 6 m-cy 3 okresy zimowe	dla zatrudnionych w kuźniach polowych kurtka watawana na 3 okresy zimowe
38	Posadzkarze — układacze płytek, posadzak ksiolłtowych, lastrykowych, cementowych i pomocnicy	ubranie drelchowe ubranie watawane nakolamiki skórzane trzewiki gumowe (kanadyjki)	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	
39	Łamacz kamienia w kamieniołomach	kominiarka ubranie drelchowe ubranie watawane kurtka przeclwdeszczowa helm górniczy skórzany trzewiki skórzane rękawice brezentowe nakolanniki skórzane	2 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 24 m-ce do zużycia do zużycia	w razie występowania wody w kamieniołomach — buty gumowe, na 6 m-cy
40	Metalizator natryskowy	kombinezon pyłoszczelny czapka drelchowa rękawice brezentowe drewniaki	12 m-cy 12 m-cy do zużycia 12 m-cy	
41	Malarze i pomocnicy	ubranie drelchowe ubranie watawane czapka drelchowa rękawice brezentowe	6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy do zużycia	fartuch dla zatrudnionych przy malowaniu miniął farbami zawierającymi szkodliwe substancje chemiczne
42	Montrzy i mechanicy warsztatowi	kombinezon drelchowy drewniaki	6 m-cy 6 m-cy	drewniaki przystępują jeśli podłoga jest betonowa Dla zatrudn. w warsztatach nie ogrzewanych lub na zewnątrz ubranie watawane na 3 okresy zimowe

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
43	Maszyniści dźwigów i bagrów przy robo- tach wodno-Inżynier- yjnych	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe buty filcowe	12 m-cy 2 okresy zi- mowe 12 m-cy 3 okresy zi- mowe	
44	Maszyniści statków po- głębiarek i innych jednostek pływają- cych	ubranie drelichowe ubranie watowane drewniaki	12 m-cy 2 okresy zi- mowe 12 m-cy	
45	Maszynista parowozów i pomocnik	ubranie drelichowe ubranie watowane czapka drelichowa buty filcowe	6 m-cy 2 okresy zi- mowe 12 m-cy 4 okresy zi- mowe	
46	Mechanik (awaryjny) zatrudniony na wol- nym powietrzu	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty filcowe buty gumowe	6 m-cy 3 okresy zi- mowe 4 okresy zi- mowe 12 m-cy	
47	Mellorator i pomocnik	ubranie drelichowe buty gumowe kurtka przeciwdeszczo- wa	12 m-cy 6 m-cy 36 m-cy	
48	Miner strzałowy	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe trzewiki skórzane kurtka przeciwdeszczo- wa nakolanniki gumowe hełm górniczy skórzany kominarka rękawice wełniane 5- -palcowe	12 m-cy 3 okresy zi- mowe 12 m-cy 24 m-ce 36 m-cy do zużycia do zużycia 2 okresy zi- mowe do zużycia	
49	Monterzy i mechanicy, elektromonterzy za- trudnieni na wolnym powietrzu, nie wy- mienieni w innych pozycjach tabeli	kombinezon drelichowy ubranie watowane kurtka przeciwdeszczo- wa rękawice drelichowe wzmocnione skórą czapka zimowa	6 m-cy 2 okresy zi- mowe 36 m-cy do zużycia 24 m-ce	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
50	Monterzy i mechanicy w warsztatach	kombinezon drellichowy rękawice drellichowe wzmocnione skórą	6 m-cy do zużycia	dla zatrudnionych na wolnym powietrzu lub w halach nie ogrzewanych ubranie watowane na 2 okresy zimowe
51	Murarze i pomocnicy	kurtka przeciwdeszczowa ubranie drellichowe białe ubranie watowane buty gumowe	36 m-cy 6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy	
52	Nitogrzej	ubranie drellichowe ubranie watowane rękawice brezentowe fartuch brezentowy	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 6 m-cy	
53	Nitownik w hali warsztatowej na maszynach pneumatycznych	ubranie drellichowe artuch brezentowy rękawice brezentowe	12 m-cy 6 m-cy do zużycia	
54	Nitownik konstrukcji stalowej na wolnym powietrzu	ubranie drellichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice drellichowe wzmocnione skórą czapka zimowa	6 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 2 okresy zimowe	
55	Nurek	według obowiazujących przepisów		Ministerstwo Żeglugi
56	Nurka pomocnik	według obowiazujących przepisów		Ministerstwo Żeglugi
57	Obsługa pokładowa staków i barek	ubranie drellichowe ubranie watowane buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa z kapturem	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 36 m-cy	
58	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze żarzi	plaszcz drellichowy buty gumowe chustka na głowę czapka drellichowa	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
59	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze pomp wodnych na powietrzu	ubranie drelichowe buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa ubranie watowane	12 m-cy 12 m-cy 36 m-cy 3 okresy zimowe	
60	Maszyniści ciężkich maszyn budowlanych i operatorzy sprzętu nie wymienieni w innych pozycjach tabeli zatrudnieni na wolnym powietrzu	ubranie drelichowe ubranie watowane rękawice brezentowe buty filcowe	12 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia 4 okresy zimowe	dla zatrudnionych przy obsłudze sprzętu na mokrych stanowiskach jak np. przy betoniarce buty gumowe na 12 m-cy
61	Odlewacz i czyszciciel form (odlewy metalowe)	ubranie drelichowe czapka drelichowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą opaski skórzane na ręce trzewiki odlewn.	6 m-cy 12 m-cy do zużycia do zużycia 18 m-cy	
62	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze mieszarki samojezdnej do gazobetonu	ubranie drelichowe ubranie watowane buty gumowe czapka drelichowa fartuch igelitowy	12 m-cy 3 okresy zimowe 6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy	
63	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze młynów kulowych	kombinezon drelichowy buty gumowe fartuch gumowy	6 m-cy 6 m-cy 6 m-cy	
64	Robotnicy zatrudnieni przy oczyszczaniu kanałów zanieczyszczonych szlamem ze żrącymi składnikami sody kaustycznej	ubranie drelichowe buty gumowe do bioder rękawice brezentowe fartuch gumowy	6 m-cy 6 m-cy do zużycia 12 m-cy	
65	Palacze c.o. I na jednostkach pływających	ubranie drelichowe drewniak skórzany rękawice brezentowe czapka drelichowa	12 m-cy 6 m-cy do zużycia 12 m-cy	dla palaczy jednostek pływających ubranie watowane na 3 okresy zimowe
66	Piecowi odlewni metali	ubranie drelichowe ubranie azbestowe getry luchtowe trzewiki odlewnicze	6 m-cy 48 m-cy 24 m-cy 18 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
67	Palacz monter pieców „Deuba”	ubranie drelchowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty filcowe rękawice brezentowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 3 okresy zimowe do zużycia	
68	Pieców przy piecach tyglowych	ubranie drelchowe czapka drelchowa fartuch azbestowy getry azbestowe rękawice azbestowe wzmocnione brezentem drewniaki skórzane	6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia 12 m-cy	
69	Pracznia odzieży	plaszcz drelchowy chustka na głowę fartuch gumowy drewniaki	12 m-cy 12 m-cy 6 m-cy 12 m-cy	
70	Robotnicy zatrudnieni przy impregnacji drewna	ubranie drelchowe ubranie watowane fartuch ochronny buty gumowe rękawice ochronne	12 m-cy 2 okresy zimowe 6 m-cy 12 m-cy do zużycia	
71	Robotnicy zatrudnieni przy naprawie i napełnianiu akumulatorów	ubranie drelchowe ubranie kwasoodporne fartuch gumowy rękawice ochronne	12 m-cy 24 m-ce 12 m-cy do zużycia	
72	Polerownicy i szlifierze kamienia	ubranie drelchowe fartuch gumowy buty gumowe palce gumowe okulary ochronne	12 m-cy 6 m-cy 12 m-cy do zużycia do zużycia	dla zatrudnionych na wolnym powietrzu ubranie watowane na 3 okresy zimowe
73	Robotnik niewykwalifikowany	ubranie drelchowe ubranie watowane	12 m-cy 2 okresy zimowe	dla zatrudnionych na terenach podmokłych i błotnistych buty gumowe na okres 6 m-cy oraz dla zatrudnionych na wolnym powietrzu kurtka przeciwdeszczowa na 36 m-cy

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
74	Robotnica niewykwalifikowana	kombinezon drelichowy damski lub spodnie drelichowe ubranie watowane	12 m-cy 2 okresy zimowe	jak przy poz. 73
75	Robotnik transportowy	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty filcowe rękawiczki brezentowe lub dłońce fartuch brezentowy	6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce 4 okresy zimowe do zużycia 12 m-cy	dla zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
76	Robotnik torowy i przetokowy na kolei	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą trzewiki skórzane	6 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy do zużycia 18 m-cy	dla zatrudnionych na terenach błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
77	Robotnik zatrudniony przy sygnalizacji przy robotach nurkowych	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe kurtka przeciwdeszczowa z kapturem rękawice drelichowe wzmocnione skórą	12 m-cy 4 okresy zimowe 12 m-cy 36 m-cy do zużycia	
78	Sanitariuszka	plaszcz płócienny biały, 2 sztuki czepek płócienny biały	24 m-ce 24 m-ce	
79	Ślusarze tokarze i szlifierze metalowi oraz pomocnicy (zatrudnieni w warsztatach)	kombinezon drelichowy czapka drelichowa	6 m-cy 12 m-cy	dla zatrudnionych na wolnym powietrzu ubranie watowane, na 3 okresy zimowe, dla zatrudnionych w warsztatach o podłodze betonowej — drewniane na okres 12 m-cy

Lp.	Zawód-specjalność (stacjonowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
80	Spawacze montaży na otwartej przestrzeni	czapka zimowa ubranie drelchowe ubranie watowane kurtka brezentowa przeciwdeszczowa fartuch dla spawaczy rękawice skórzane getry azbesotwe buty filcowe	2 okresy zimowe 6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce 24 m-ce 24 m-ce 12 m-cy 3 okresy zimowe	
81	Spawacze warsztatowi	ubranie drelchowe fartuch dla spawaczy rękawice skórzane ubranie watowane drewniaki	6 m-cy 36 m-cy 24 m-ce 2 okresy zimowe 6 m-cy	
82	Sprzątaczką na budowie i w warsztacie	kurtka watowana piaszcz drelchowy chustka na głowę	3 okresy zimowe 12 m-cy 12 m-cy	
83	Stolarze na budowie	ubranie drelchowe ubranie watowane	12 m-cy 3 okresy zimowe	
84	Stolarze warsztatowi	kombinezon drelchowy fartuch drelchowy frontowy	12 m-cy 12 m-cy	w warsztatach nie ogrzewanych ubranie watowane na 3 okresy zimowe
85	Studniarze	hełm górniczy skórzany ubranie drelchowe buty gumowe rękawice brezentowe ubranie szybowe ubranie watowane kominarka	do zużycia 12 m-cy 6 m-cy do zużycia 24 m-ce 2 okresy zimowe 2 okresy zimowe	
86	Szklarze	ubranie drelchowe ubranie watowane fartuch frontowy brezentowy	12 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
87	Szkutnik	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty gumowe rękawice brezentowe	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 12 m-cy do zużycia	
88	Sternik	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa z kapturem buty gumowe rękawice brezentowe wzmocnione skórą	12 m-cy 3 okresy zimowe 48 m-cy 12 m-cy do zużycia	
89	Trakowł kamienia i pomocnicy	ubranie drelichowe fartuch gumowy buty gumowe czapka drelichowa rękawice drelichowe wzmocnione skórą	6 m-cy 6 m-cy 12 m-cy 12 m-cy do zużycia	dla zatrudnionych w pomieszczeniach nie ogrzewanych ubranie watowane na 3 okresy zimowe
90	Tapiaerzy	ubranie drelichowe	12 m-cy	
91	Tynkarze i sztukatorzy	ubranie drelichowe białe ubranie watowane czapka drelichowa	6 m-cy 2 okresy zimowe 12 m-cy	
92	Tynkarz mechanicznego tynkowania	kombinezon drelichowy ubranie watowane buty gumowe rękawice brezentowe	3 m-ce 2 okresy zimowe 6 m-cy do zużycia	
93	Zbrojarze i pomocnicy	ubranie drelichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa rękawice wzmocnione skórą	6 m-cy 2 okresy zimowe 24 m-ce do zużycia	
94	Zdun i pomocnik	kombinezon drelichowy fartuch brezentowy rękawice brezentowe ubranie watowane	12 m-cy 12 m-cy do zużycia 2 okresy zimowe	

Lp.	Zawód-specjalność (stanowisko)	Rodzaj odzieży	Czasokres zużycia	Uwagi
95	Zatrudnieni przy obsłudze prażalni proszku aluminium	ubranie drellichowe kombinezon przeciwpyłowy rękawice skórzane czapka drellichowa	12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy 12 m-cy	
96	Majster budowlany	ubranie drellichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa	12 m-cy 4 okresy zimowe 36 m-cy	dla zatrudnionych na terenach podmokłych i błotnistych buty gumowe na okres 12 m-cy
97	Majster warsztatowy	plaszcz drellichowy kurtka watowana	12 m-cy 4 okresy zimowe	
98	Mechanicy i monterzy terenowi	kombinezon drellichowy ubranie watowane buty gumowe buty filcowe kurtka przeciwdeszczowa	6 m-cy 3 okresy zimowe 12 m-cy 3 okresy zimowe 48 m-cy	buty gumowe dla zatrudnionych w terenie błotnistym na okres 12 m-cy
99	Woźnica	ubranie drellichowe ubranie watowane kurtka przeciwdeszczowa buty filcowe rękawice watowane	12 m-cy 3 okresy zimowe 36 m-cy 3 okresy zimowe 2 okresy zimowe	
100	Laborant	kombinezon lub plaszcz drellichowy fartuch gumowy fartuch azbestowy rękawice ochronne	12 m-cy dyżurny dyżurny dyżurne	
101	Inżynierzy i technicy w laboratorium stałym	plaszcz drellichowy fartuch gumowy rękawice gumowe	12 m-cy dyżurny dyżurne	

U w a g i:

1. Pracownikom budowlanym zatrudnionym na terenie czynnych zakładów inwestora, w których występują szkodliwości związane z produkcją, należy przydzielać taką odzież ochronną, jaką otrzymują pracownicy inwestora.

2. Dyrektorzy zjednoczeń upoważnieni są do określania w porozumieniu z zarządem okręgowym właściwego związku dla nadzorowanych przedsiębiorstw:

— nowych kategorii pracowników, którzy z uwagi na warunki zatrudnienia powinni otrzymywać odzież i obuwie ochronne lub robocze i sprzęt ochrony osobistej oraz

— bieżącego aktualizowania resortowych norm zaopatrzenia w odzież i obuwie ochronne lub robocze i sprzęt ochrony osobistej, jeżeli nie są one objęte normami jednolitymi dla wszystkich resortów.

Upoważnienie to nie dotyczy kożuchów.

3. Czasokres zużycia odzieży roboczej zamieszczony w tabelach norm odzieży, należy liczyć od dnia, w którym pracownik nabył prawo do jej przydziału, a więc od dnia przystąpienia do pracy; następne przydziały odzieży wydaje się po zakończeniu okresu przewidzianego w tabeli norm.

W przypadku nieobecności pracownika w pracy przedłużającej się ponad 1 miesiąc — obowiązujący czasokres zużycia przydzielonej odzieży przesuwa się na okres jego nieobecności w pracy.

4. W przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, bez względu na przyczyny, przed upływem czasokresu zużycia odzieży, zakład pracy zobowiązany jest odzież od pracownika przyjąć. Jeżeli pracownik wyraża zgodę na zatrzymanie odzieży, zakład pracy może mu tę odzież przekazać po zapłaceniu przez pracownika wartości odzieży w kwocie ustalonej przez kierownictwo zakładu pracy z radą zakładową. Wartość używanej przez pracownika odzieży ustala kierownictwo z radą zakładową biorąc pod uwagę czas używania i stopień zużycia odzieży.

5. Pracownik powinien otrzymać przydział odzieży roboczej i ochronnej przewidzianej tabelą norm dla danego stanowiska przed rozpoczęciem pracy. W przypadku przystąpienia pracownika do pracy we własnym ubraniu roboczym, konsekwencje wynikłe z niedopełnienia obowiązku ponosi przedsiębiorstwo.

6. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej, a pracownik otrzymuje ekwiwalent za pranie i reperację odzieży roboczej — ekwiwalent ten powinien obejmować odzież roboczą, do której zalicza się:

ubrania dwudzielne, kombinezony, płaszcze drelchowe i ubrania watowane. Naprawa i pranie innych rodzajów odzieży przydzielanych wg tabeli norm oraz naprawa obuwia nie może obciążać pracowników.

7. Pracownikowi zatrudnionemu w zakładzie pracy krócej niż jeden rok można przydzielić przysługujące mu asortymenty odzieży, obuwia roboczego i ochronnego oraz sprzętu ochrony osobistej już poprzednio użytkowane lecz czyste i w dobrym stanie.

Kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową powinno w takich przypadkach odpowiednio skrócić czasokres ich zużycia.

Załącznik nr 10
do Uktadu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY

WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W STOŁÓWKACH PROWADZONYCH PRZEZ ZAKŁADY PRACY

§ 1

1. Postanowienia załącznika dotyczą niżej wymienionych pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych, prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy:

- 1) kierowników stołówek i ich zastępców,
- 2) pracowników kuchni,
- 3) pracowników bufetów,

- 4) pracowników sal konsumpcyjnych,
- 5) pracowników biurowych stołówek oraz
- 6) pracowników obsługi stołówek.

2. Postanowienia załącznika dotyczą również pracowników określonych w ust. 1, zatrudnionych w bufetach, barach mlecznych, gotowniach mleka i kawy, prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy.

§ 2

1. W celu zaszerogowania kierowników stołówek oraz kucharzy wprowadza się podział stołówek na kategorie w zależności od wielkości średnio miesięcznych obrotów ustalonych w zadaniach rocznych:

Kategoria	Stołówki o obrotach
I	do 25 tys. zł
II	od 25 do 65 tys. zł
III	od 65 do 135 tys. zł
IV	od 135 do 220 tys. zł
V	powyżej 220 tys. zł

2. W przypadku, gdy kierownik prowadzi dwie lub więcej stołówek za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łączne tych stołówek.

3. W przypadku, gdy przy stołówce prowadzony jest bufet za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łącznie stołówki i bufetu.

§ 3

1. Pracownicy, o których mowa w § 1, wynagradzani są według tabeli miesięcznych płac zasadniczych, podanej w § 9.

2. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej kierownika stołówki, prowadzącego dwie lub więcej stołówek zwiększa się o 10%.

3. W stołówkach wydających 3 posiłki dziennie lub w przypadku, gdy pod jednym kierownictwem prowadzone są dwie lub więcej stołówek — może być wprowadzone stanowisko zastępcy kierownika stołówki.

Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej zastępcy kierownika stołówki nie może przekraczać 90%, a w stołówkach czynnych ponad 13 godzin na dobę — 100% płacy zasadniczej pobieranej przez kierownika stołówki.

4. W stołówkach o obrotach średnio miesięcznych powyżej 135 tys. zł może być wprowadzone stanowisko szefa kuchni, które należy powierzyć kucharzowi pod warunkiem przejęcia przez niego odpowiedzialności materialnej za prowadzenie kuchni.

Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej dla osoby pełniącej funkcję szefa kuchni zwiększa się o 10%.

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników wymienionych w § 1 ustala taryfikator kwalifikacyjny określony zarządzeniem nr 53 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 30 kwietnia 1965 r. (Dz. Urz. MłW nr 18, poz. 43).

§ 5

1. Tworzy się miesięczny fundusz premiiowy z przeznaczeniem na premię dla pracowników określonych w § 1 w wysokości od 10 do 25% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

2. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej nie może przekroczyć 40% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

3. Zadania premiowe ustala kierownik zakładu pracy, uwzględniając w szczególności realizację zadań w zakresie obrotu, jakości produkcji i poziomu obsługi, stan sanitarno-higieniczny stołówki (bufetu, baru i gotowni) oraz właściwe wykonywanie obowiązków służbowych.

W przypadku niewykonania przez pracownika ustalonych zadań względnie niedbałego wykonywania przez pracownika jego obowiązków służbowych, należy premię odpowiednio obniżyć lub jej całkowicie pozbawić.

§ 6

1. Kierownicy stołówek, ich zastępcy oraz kucharze i młodsi kucharze mają prawo do stałego miesięcznego dodatku kwalifikacyjnego w następującej wysokości:

1) kierownik stołówki i zastępca kierownika stołówki:

a) po 5 latach pracy — 130 zł

b) po 10 latach pracy — 260 zł

2) kucharz i młodszy kucharz:

a) po 5 latach pracy — 115 zł

b) po 10 latach pracy — 230 zł

2. Dodatek kwalifikacyjny może być przyznany o ile pracownicy, o których mowa w ust. 1, spełniają następujące wymogi kwalifikacyjne:

1) kierownicy stołówek i ich zastępcy:

a) średnie wykształcenie zawodowe oraz 3-letnia praktyka w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólne, 4-letnia praktyka w zawodzie i kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki, albo

b) wykształcenie w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej oraz 4-letnia praktyka w zawodzie lub posicdanie mistrza lub wykwalifikowanego robotnika oraz 5-letnia praktyka w zawodzie, albo

c) podstawowe wykształcenie, kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki oraz 5-letnia praktyka w zawodzie;

2) a) kucharze — tytuł mistrza lub robotnika wykwalifikowanego w zawodzie kucharza,

b) młodsi kucharze — stopień kwalifikacyjny młodszego kucharza.

3. Przez lata pracy, o których mowa w ust. 1, należy rozumieć nieprzerwane okresy zatrudnienia w uspołecznionym przedsiębiorstwie gastronomicznym lub stołówce.

4. Dodatku kwalifikacyjnego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakichkolwiek składników płac (np. przy obliczaniu wysokości premii lub dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych).

§ 7

Pracownicy stołówek, bufetów, barów mlecznych, gotowni mleka i kawy czynnych codziennie, powinni za przepracowaną niedzielę otrzymać dzień

wolny od pracy w tygodniu poprzedzającym lub następującym po przeprowadzonej niedzieli.

Pracownicy ci powinni mieć co trzecią niedzielę wolną od pracy. Za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał dzień wolny w tygodniu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

§ 8

1. Pracownicy, o których mowa w § 1, zatrudnieni bezpośrednio w stołówkach, w których występuje produkcja dań typu obiadowego — otrzymują w czasie pracy obiad do konsumpcji.

2. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w stołówkach, które wydają dwa lub trzy posiłki dziennie — otrzymują na jedną pełną zmianę tylko 2 posiłki (śniadanie i obiad lub obiad i kolację).

3. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 i 2, otrzymują posiłki według następujących zasad:

1) łączna wartość posiłków (wartość surowców do wyprodukowania posiłków obliczona według cen zakupu) dla pracowników stołówki w ciągu dnia nie może wynosić więcej niż 10 zł,

2) posiłki wydawane są tylko w dni, w których pracownik pracuje w czasie godzin pracy stołówki i do skonsumowania przez niego na miejscu,

3) pracownik zobowiązany jest do częściowego pokrywania wartości posiłku w wysokości co najmniej 3 zł dziennie; wysokość częściowej odpłatności za posiłki ustala kierownik zakładu pracy,

4) pracownik obowiązany jest zapłacić za sprzedane mu posiłki bezpośrednio po zakończeniu miesiąca, w którym korzystał z posiłków, nie później jednak niż do piątego dnia następnego miesiąca,

5) za nie wykorzystane posiłki nie przysługuje ekwiwalent w pieniądzu lub w innej formie.

4. Jeżeli pracownik sprzedał lub przekazał innej osobie należny mu posiłek płaci pełną cenę posiłku.

§ 9

Tabela miesięcznych płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w stołówkach:

Lp.	Stanowisko — funkcje	Miesięczna płaca zasadnicza w zł
1	2	3
1	Kierownik stołówki: I kat.	1100—1500
	II kat.	1300—1700
	III kat.	1500—1900
	IV kat.	1600—2100
	V kat.	1700—2300
2	Kucharz w stołówce: I kat.	1000—1300
	II kat.	1100—1400
	III kat.	1200—1550
	IV kat.	1300—1700
	V kat.	1400—1850

1	2	3
3	Młodszy kucharz	900—1300
4	Kierownik bufetu, baru, gotowalni mleka i kawy (nadzorujący pracę co najmniej 2 osób), kasjer	950—1300
5	Wykwalifikowana pomoc kuchenna	850—1000
6	Pomoc kuchenna	800—900
7	Obieraczka, zmywaczka, sprzątaczk	800
8	Starszy bufetowy	950—1200
9	Kelnerka	800—1000
10	Bufetowy ekspedient	850—1000
11	Rozliczeniowy	900—1350
12	Magazynier, st. rozliczeniowy, dietetyk	1000—1500
13	Starszy magazynier	1000—1600

Załącznik nr 11
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZATRUDNIANIE POZA NORMALNYMI GODZINAMI PRACY PRACOWNIKÓW ZAJMUJĄCYCH KIEROWNICZE I INNE SAMODZIELNE STANOWISKA PRACY

§ 1

Pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy wymienione w §§ 2 i 3 nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w § 4.

§ 2

1. Pracownikami zajmującymi kierownicze stanowiska pracy są:

- 1) dyrektor,
- 2) z-cy dyrektora,
- 3) naczelný (główny) inżynier i jego stały zastępca,
- 4) główny księgowy (starszy księgowy, p.o. głównego księgowego) i jego stały zastępca,
- 5) kierownik produkcji i jego stały zastępca,
- 6) główny mechanik, główny energetyk, główny technolog, i ich stały zastępcy,

7) kierownicy działów, wydziałów, oddziałów, sekcji oraz równorzędnych komórek organizacyjnych zarządu, zjednoczenia, zarządu przedsiębiorstwa i ich stali zastępcy,

8) kierownicy zakładów, baz, warsztatów i ich stali zastępcy,

9) kierownicy działów (wydziałów) produkcyjnych, kierownicy pracowni i kierownicy innych komórek organizacyjnych równorzędnych z działami (wydziałami) wchodzącymi w skład przedsiębiorstwa, zakładu i ich stali zastępcy,

10) kierownicy odcinków, grup robót, budów, obiektów, punktów eksploatacyjnych i ich stali zastępcy,

11) inspektor nadzoru,

12) kierownicy zmianowi,

13) majster (mistrz), st. majster (st. mistrz), st. magazynier, magazynier — w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.

2. Za stanowiska stałych zastępców, o których mowa w ust. 1, uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa (zakładu pracy).

3. Pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach uznanych za kierownicze, uważa się w czasie pełnienia tych obowiązków za pracowników na stanowiskach kierowniczych.

4. Pracownika, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo uważa się po upływie trzech miesięcy pełnienia zastępstwa, za pracownika na stanowisku kierowniczym.

§ 3

Pracownikami na samodzielnych stanowiskach są:

1) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej jako samodzielne stanowiska pracy,

2) pracownicy umysłowi, którzy w związku z rodzajem wykonywanej pracy przez znaczną część czasu pracy przebywają poza zakładem pracy, wskutek czego czas ten nie może być ściśle kontrolowany,

§ 4

Prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy przysługuje pracownikom, o których mowa w §§ 2 i 3 w przypadkach, gdy pracownik na polecenie zwierzchnika wykonywał pracę w niedzielę lub święto i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 5

Przepisów § 4 nie stosuje się do dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego.

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY KONWOJOWANIU

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu, z wyłączeniem pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w transporcie zorganizowanym oraz przy konwojowaniu pieniędzy i towarów przewożonych w obrocie handlu zagranicznego.

§ 2

1. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych stale przy konwojowaniu wynosi do 10 godzin na dobę z tym, że w okresie miesięcznym czas pracy nie powinien przekraczać liczby godzin jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni roboczych przypadających w danym miesiącu.

2. Do miesięcznej normy czasu pracy ustalonej zgodnie z ust. 1 wlicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w takiej liczbie godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

3. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swojej pieczy.

Do czasu pracy przy konwojowaniu nie wlicza się czasu pogotowia, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

4. Do czasu pogotowia wlicza się czas przejazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przyjęcia przedmiotu konwoju, czas oczekiwania na przejęcie przedmiotu konwoju, czas powrotu do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju oraz czas konwojowania, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

§ 3

1. Normalnym czasem pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu jest czas pracy obowiązujący pracowników przy wykonywaniu ich normalnych zadań wynikających z zawartej z nimi umowy o pracę.

2. Czas pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu nie może przekraczać przy konwojowaniu 120 godzin miesięcznie łącznie z godzinami nadliczbowymi, a z wyłączeniem czasu pogotowia.

§ 4

1. Przy konwojowaniu wieloosobowym zakłady pracy obowiązane są ustalić w harmonogramach czas pracy poszczególnych pracowników przy konwojowaniu, podczas którego mają pieczę nad przedmiotem konwoju i ponoszą za ten przedmiot odpowiedzialność oraz czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju.

2. W przypadku braku harmonogramu pracy konwojentów, o którym mowa w ust. 1, uważa się, że konwojenci odpowiedzialni są za przedmiot konwoju przez cały czas konwojowania.

3. Przy konwojowaniu jednoosobowym czas pracy pracowników przy konwojowaniu liczy się od chwili objęcia przedmiotu konwoju do czasu zdania go w miejscu przeznaczenia.

§ 5

1. Pracownikom stale zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje stawka osobistego zaszeregowania w wysokości 4,10 zł za godzinę pracy.

2. W przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy — dyrektor jednostki nadrzędnej, na wniosek dyrektora jednostki organizacyjnej uzgodniony z radą zakładową, może ustalić dla konwojentów wyższą stawkę osobistego zaszeregowania niż to ustalono w ust. 1, nie wyższą jednak niż 4,90 zł za godzinę pracy.

§ 6

Stawka osobistego zaszeregowania za czas pracy przy konwojowaniu dla pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu ustala się zgodnie z postanowieniami § 5.

Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do kategorii wyższej, wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczone według stawki jego osobistego zaszeregowania.

§ 7

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują wynagrodzenie:

1) za czas pracy, podczas którego ponoszą odpowiedzialność za przedmiot konwoju:

a) w normalnym czasie pracy — według stawki osobistego zaszeregowania z uwzględnieniem przepisów § 6,

b) w czasie przekraczającym normalny czas pracy — jak za godziny nadliczbowe,

2) za czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju — w wysokości 1/2 stawki określonej w pkt 1) lit. a).

2. Jeżeli pracownik zatrudniony przy konwojowaniu wskutek znacznej liczby godzin pogotowia uzyskał za przepracowane w danym miesiącu dni łączne wynagrodzenie niższe, niż wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy — przysługuje mu wyrównanie w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem miesięcznym rzeczywiście osiągniętym a zarobkiem wynikającym ze stawki osobistego

zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy przypadającą w dniach przepracowanych w danym miesiącu.

Do łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w danym miesiącu nie wlicza się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę nocną oraz premii.

§ 8

1. Pracownicy otrzymują za czas pracy przy konwojowaniu w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania wraz z 50% dodatkiem za pierwsze 2 godziny nadliczbowe, a z dodatkiem 100% za pracę nadliczbową ponad 2 godziny dziennie oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedziele i święta.

2. Pracownicy zatrudnieni stale przy konwojowaniu otrzymują za czas pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających miesięczną normę czasu pracy, ustaloną zgodnie z postanowieniem § 2, a przepracowanych w granicach 10 godzin na dobę — wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania z dodatkiem 50%.

§ 9

Za pracę przy konwojowaniu w godzinach od 22 do 6 dnia następnego pracownikom przysługuje dodatek za pracę nocną w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania.

Dodatek 10% przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje premia w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez przemnożenie faktycznego czasu pracy przy konwojowaniu przez stawkę osobistego zaszeregowania.

2. Podstawą do przyznania i ustalenia wysokości premii jest dostarczenie do miejsca przeznaczenia przedmiotu konwoju w całości i w nieuszkodzonym stanie.

W przypadku, gdy jest to możliwe do określenia, warunkiem przyznania premii powinno być również wykonanie zadań w terminie określonym przy powierzeniu poszczególnego zadania w zakresie konwoju.

3. Premie przyznaje się w okresach miesięcznych.

4. Wysokość premii dla poszczególnego pracownika w zależności od rodzaju przedmiotu konwoju, warunków konwoju itp. — ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 11

1. Pracownik zatrudniony stale przy konwojowaniu może być w przypadkach czasowej niemożności zatrudnienia go w charakterze konwojenta skierowany do pracy zastępczej.

Za czas wykonywania pracy zastępczej pracownik otrzymuje wynagrodzenie według zasad przewidzianych dla wykonywanej pracy zastępczej z tym, że zarobek godzinowy nie może być niższy od stawki osobistego zaszerzegowania konwojenta.

2. W zakładach pracy, w których obowiązujące układy zbiorowe pracy lub przepisy szczególne nie nakładają na pracownika obowiązku podjęcia pracy zastępczej, obowiązek, tak jak również zasady wynagradzania ustala się w zawartej z pracownikiem umowie o pracę w oparciu o przepis ust. 1.

§ 12

Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów oraz diety.

Należności te oblicza się według norm i zasad obowiązujących przy ustalaniu należności z tytułu delegacji służbowej pracowników danego zakładu pracy.

Załącznik nr 13
do Układu Zbiorowego
Pracy w Budownictwie

ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW Z FUNDUSZU 0,2%

1. W przedsiębiorstwie może być tworzony w ramach planowanego osobowego funduszu płac, fundusz premiiowy w wysokości do 0,2% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na premie dla robotników i pracowników umysłowych za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej.

2. Funduszem premiiowym, o którym mowa w ust. 1, dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

3. Za szczególne osiągnięcia, o których mowa w ust. 1, uważa się osiągnięcia z zakresu wydajności pracy, jakości wykonywanej pracy oraz inne o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstwa.

4. Premie indywidualne wypłacane z funduszu, o którym mowa w załączniku, nie mogą przekraczać w skali rocznej — miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

5. Niewypłacone w danym roku kwoty funduszu premiiowego mogą być wykorzystane w latach następnych.

ZAKRES OBOWIĄZYWANIA POSTANOWIEŃ UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY W BUDOWNICTWIE

Część I

1. Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. — z zastrzeżeniem wynikającym z ust. 2 — obowiązuje w podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

- 1) przedsiębiorstwach budowlano-montażowych,
- 2) biurach projektów,
- 3) przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych,
- 4) przedsiębiorstwach eksploatacji sprzętu budowlanego,
- 5) przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe,
- 6) przedsiębiorstwach zaopatrzenia budownictwa nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe,
- 7) przedsiębiorstwach przemysłowych produkujących beton (żelbet) lub elementy budowlane z betonu (żelbetu, żużlobetonu),
- 8) przedsiębiorstwach przemysłowych branży metalowej, zgrupowanych w Zjednoczeniu Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urzędzeń Budownictwa,
- 9) przedsiębiorstwach przemysłowych stolarki budowlanej zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Stolarki Budowlanej,
- 10) zjednoczeniach budowlano-montażowych,
- 11) zjednoczeniach biur projektów,
- 12) zjednoczeniach: Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urzędzeń Budownictwa, Przemysłu Stolarki Budowlanej i Przemysłu Betonów.

2. W przedsiębiorstwach i zjednoczeniach, o których mowa w ust. 1, obowiązują przepisy części ogólnej Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie oraz następujących załączników do tego układu:

- 1) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — załączniki nr nr 1—13,
- 2) w biurach projektów — załączniki nr nr 5, 7, 10, 11,
- 3) w przedsiębiorstwach transportowych, transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 oraz — z wyjątkiem pracowników transportu samochodowego — załącznik nr I część I, II i III oraz załącznik nr 8,
- 4) w przedsiębiorstwach eksploatacji sprzętu budowlanego — załączniki nr nr 1—13,

5) w przedsiębiorstwach produkcji pomocniczej z wyjątkiem przedsiębiorstw, przemysłowych, w tym przedsiębiorstw o których mowa w pkt 7), 8) i 9), nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe — załączniki nr I część I, II i III oraz nr nr 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13,

6) w przedsiębiorstwach zaopatrzenia budownictwa nadzorowanych przez zjednoczenia budowlano-montażowe — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12 i 13,

7) w przedsiębiorstwach przemysłowych produkujących beton (żelbet) lub elementy budowlane z betonu (żelbetu, żużlobetonu) — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 oraz dla pracowników fizycznych załącznik nr 8,

8) w przedsiębiorstwach przemysłowych branży metalowej zgrupowanych w Zjednoczeniu Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budownictwa oraz w zjednoczeniach budowlano-montażowych — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13 oraz dla pracowników fizycznych — załącznik nr 8,

9) w przedsiębiorstwach przemysłowych stolarki budowlanej zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Stolarki Budowlanej — załączniki nr nr 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12 i 13,

10) w zjednoczeniach: budowlano-montażowych, zjednoczeniach biur projektów, Zjednoczeniu Przemysłu Stolarki Budowlanej, Zjednoczeniu Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budownictwa i Zjednoczeniu Przemysłu Betonów — załączniki nr nr 5, 7, 10 i 11.

3. Pozostają w mocy odrębne decyzje wydane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w sprawie stosowania Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie w innych poszczególnych przedsiębiorstwach nie wymienionych w ust. 1.

4. W jednostkach organizacyjnych, o których mowa w ust. 2, z wyjątkiem wymienionych w pkt 1) i 4) pozostają w mocy odrębne ustalenia o charakterze branżowym do układu w zakresie nie unormowanym przepisami załączników obowiązujących w tych jednostkach.

U w a g a:

O stosowaniu nowego, zaktualizowanego wydania układu w przedsiębiorstwach i zakładach spoza resortu Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — odpowiednio do zakresu obowiązywania tego układu — decydują zainteresowani ministrowie w porozumieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego.

C z ę ś ć II

WYKAZ ZAŁĄCZNIKÓW WCHODZĄCYCH W SKŁAD UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY W BUDOWNICTWIE

Załącznik 1 — Zasady wynagradzania pracowników fizycznych (robotników).

Załącznik 2 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych w budownictwie.

Załącznik 3 — Świadczenia dla pracowników zamiejscowych.

Załącznik 4 — Zasady ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania ich zmian.

Załącznik 5 — Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego.

Załącznik 6 — Zasady zatrudniania i wynagradzania oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa, zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej.

Załącznik 7 — Zasady wynagradzania pracowników obsługi.

Załącznik 8 — Świadczenia za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych.

Załącznik 9 — Zasady wydawania pracownikom odzieży roboczej i ochronnej.

Załącznik 10 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy.

Załącznik 11 — Zatrudnianie poza normalnymi godzinami pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy.

Załącznik 12 — Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.

Załącznik 13 — Zasady premiowania pracowników z funduszu 0,2%.

Załącznik 14 — Zakres obowiązywania postanowień Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

DZIAŁ II

PRZEPISY WYKONAWCZE

WYKAZ PRZEPISÓW REGULUJĄCYCH SPRAWY SZKOLENIA ZAWODOWEGO I ZATRUDNIANIA MŁODOCIANYCH

I. SZKOLENIE ZAWODOWE

1) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 lipca 1959 r. w sprawie zatrudniania pracowników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych w przedsiębiorstwach budowlanych i budowlano-montażowych (Mon. Pol. nr 60, poz. 364),

2) zarządzenie nr 12 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 stycznia 1961 r. w sprawie określania zawodów, w których mogą być przyznawane tytuły kwalifikacyjne oraz stażu pracy i kwalifikacji wymaganych do uzyskania tych tytułów (Dz. Urz. MBiPMB nr 5, poz. 23),

3) pismo okólne nr 20 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 lipca 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 12, poz. 54),

4) zarządzenie nr 12 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 9 marca 1970 r. w sprawie wynagradzania uczniów.

II. PRACE WZBRONIONE I DOZWOLONE DLA MŁODOCIANYCH

1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. nr 64, poz. 312, Dz. U. nr 71/58, poz. 355),

2) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 25 lipca 1959 r. w sprawie zezwolenia na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych (Dz. U. nr 44, poz. 275 i Dz. U. nr 19/60, poz. 118),

3) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych przy lekkich pracach sezonowych i dorywczych (Dz. U. nr 45, poz. 277),

4) rozporządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 listopada 1959 r. w sprawie zatrudniania młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy pracach nie wymagających kwalifikacji zawodowych w przedsiębiorstwach budowlanych, budowlano-montażowych, przemysłowych, geologicznych, transportowych i innych przedsiębiorstwach usługowych (Dz. U. z 1960 r. nr 2, poz. 16),

5) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 25 października 1960 r. w sprawie zatrudniania młodocianych w charakterze gońców i sprzątaczek (Dz. U. nr 47, poz. 299).

III. DOKSZTAŁCANIE I KONTROLA NAUKI ZAWODU MŁODOCIANYCH ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH PRACY

1) rozporządzenie Ministra Oświaty z dnia 14 lutego 1959 r. w sprawie dokształcania oraz kontroli nauki zawodu młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy (Dz. U. nr 17, poz. 99),

2) instrukcja Ministra Oświaty z dnia 22 sierpnia 1959 r. w sprawie kontroli nauki zawodu i dokształcania się młodocianych zatrudnionych w zakładach pracy (Mon. Pol. nr 75, poz. 400).

IV. ZATRUDNIANIE ABSOLWENTÓW SZKÓŁ WYŻSZYCH, ŚREDNICH I ZASADNICZYCH W OKRESIE WSTĘPNEGO STAŻU PRACY

1) uchwała nr 126 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1971 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół (Mon. Pol. nr 37, poz. 239),

2) zarządzenie nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 27 sierpnia 1971 r. w sprawie wstępnego stażu pracy oraz wynagradzania absolwentów szkół (Dz. Urz. MŚiPMB nr 8, poz. 26),

3) zarządzenie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 2 listopada 1971 r. w sprawie uchylecia przepisów dotyczących odbywania wstępnego stażu pracy absolwentów szkół w resorcie budownictwa i przemysłu materiałów budowlanych (Mon. Pol. nr 54, poz. 355).

ZARZĄDZENIE nr 42
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 15 marca 1958 r.

**w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych
w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych**

(w y c i a g)

(ZP/3/58)

*Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu
Materiałów Budowlanych nr 3, poz. 16)*

.

§ 5

.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa, w granicach planowanego funduszu płac pracowników umysłowych, może przyznać pracownikowi uznanemu za wybitnego specjalistę, posiadającemu odpowiednio przygotowanie fachowe i długoletnią praktykę zawodową, specjalne wynagrodzenie podstawowe, wyższe niż wynika z obowiązującej tabelli płac.

3. Górna granica, do jakiej może być przyznawane specjalne wynagrodzenie podstawowe, nie może przekroczyć zł 4400 miesięcznie.

4. Pracownicy otrzymujący specjalne wynagrodzenia podstawowe uprawnieni są do otrzymywania premii i dodatków do płac na podstawie przepisów, obowiązujących pozostałych pracowników przedsiębiorstwa.

U w a g a:

Szczegółowe przepisy dotyczące przyznawania wynagrodzeń specjalnych ustalonow okólniku nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 sierpnia 1961 r. w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitne

nych specjalistów oraz w okólniku nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r. w sprawie uznawania za wybitnych specjalistów i przyznawania specjalnych wynagrodzeń podstawowych niektórym pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

§ 6

Decyzje w sprawach, określonych w § 5, w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor jednostki nadrzędnej.

§ 7

1. Wprowadza się zasady stosowania niektórych przepisów o nowych zasadach wynagradzania, określone w załączniku nr 1 do zarządzenia.

2. Wprowadza się w celu stosowania odpowiednich tabel płac dla pracowników umysłowych — zasady zaliczania przedsiębiorstw do I i II kategorii, zawarte w załączniku nr 2 do zarządzenia.

§ 8

3. Środki pieniężne, wydatkowane na dodatki za rozłąkę i ryczałty za dojazdy dla pracowników zamiejscowych, włącza się do funduszu płac, a ich planowanie i kontrola wypłat odbywa się zgodnie z przepisami o gospodarce funduszem płac.

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 42
Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów
Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r.

ZASADY STOSOWANIA NIEKTÓRYCH PRZEPISÓW O WYNAGRADZANIU ROBOTNIKÓW

§ 3

W związku z włączeniem do funduszu płac funduszu przeznaczanego na niektóre świadczenia dla pracowników zamiejscowych stwierdza się, że świadczenia powyższe są wolne od opodatkowania.

ZASADY ZASZEREGOWANIA PRZEDSIĘBIORSTW DO ODPOWIEDNIEJ KATEGORII DLA CELÓW STOSOWANIA ODPOWIEDNIEJ TABELI PŁAC PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

W związku z postanowieniami części II załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. ustala się następujące zasady zaszeregowania przedsiębiorstw do odpowiedniej kategorii, stanowiące podstawę do stosowania I lub II tabeli płac pracowników umysłowych.

§ 1

1. W następujących przedsiębiorstwach należy stosować tabelę nr I zawartą w części załącznika nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy przy określeniu wysokości wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych:

a) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych budownictwa ogólnego o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości 80 milionów złotych i więcej;

b) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych budownictwa specjalnego o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości 45 milionów złotych i więcej;

c) w przedsiębiorstwach remontowo-budowlanych, robót drogowych i budownictwa terenowego o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości 30 milionów złotych i więcej.

2. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych o planowanej produkcji w skali rocznej w wysokości mniejszej niż podana w ust. 1 stosować należy przy określaniu wysokości wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych tabelę nr 2 zawartą w części II załącznika wymienionego w ust. 1.

3. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych posiadających plan produkcji niższy od podanego w ust. 1 można stosować tabelę nr I przy określaniu wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników umysłowych tylko w wyjątkowych przypadkach za zgodą jednostki nadrzędnej.

4. W stosunku do pracowników umysłowych zatrudnionych na budowach wykonywanych przez przedsiębiorstwa budownictwa terenowego na terenach, uznanych za odłogowe lub gospodarczo zaniedbane, stosuje się tabelę płac podstawowych nr I zawartą w części II załącznika, określonego w ust. 1, niezależnie od postanowień ust. 1—3.

§ 2

Tabela zastosowana zgodnie z § 1 jest podstawą do określania wysokości wynagrodzeń podstawowych wszystkich pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

W przedsiębiorstwie może być stosowana tylko jedna tabela.

ZARZĄDZENIE nr 13*
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 24 stycznia 1958 r.

w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach

(ZP/3/58)

(Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 1, poz. 4).

W celu stworzenia lepszych warunków dla właściwego doboru kadr w przedsiębiorstwach zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach, w których stosuje się protokół dodatkowy z dnia 19 czerwca 1957 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników umysłowych.

2. Wprowadza się w życie taryfikator kwalifikacyjny dla pracowników umysłowych, określający wymagania kwalifikacyjne i staż pracy, niezbędne

* W tekście zarządzenia uwzględniono zmiany wynikające z:

— zarządzenia nr 282 MBiPMB z dnia 24.XII.1960 r. o zmianie zarządzenia nr 13 z dnia 24.I.1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 29, poz. 111),

— zarządzenia nr 87 MBiPMB z dnia 10.IV 1961 r. o zmianie zarządzenia w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 24),

— protokołu dodatkowego z dnia 31.XI.1963 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1953 r. dot. kwalifikacji i zasad szeregowania pracowników zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw budowlano-montażowych.

do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, o których mowa w ust. 1, stanowiący załącznik do zarządzenia.

§ 2

Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo zwolnić pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie zarządzenia od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym na okres nie dłuższy niż 5 lat, w którym pracownik powinien uzupełnić brakujące kwalifikacje.

§ 3

Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może zwolnić pracownika zatrudnionego w dniu wejścia w życie niniejszego zarządzenia od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym na czas nieoznaczony w przypadku, jeżeli pracownik posiada staż pracy nie krótszy od wymaganego w taryfikatorze, a dotychczasowy przebieg jego pracy zawodowej zapewnia pełne wykonanie obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.

§ 4

Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwo na wniosek rady robotniczej może w wyjątkowych przypadkach zwolnić dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępcę lub głównego księgowego od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

§ 5

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lutego 1958 r.

U w a g i:

1) jak wynika to z postanowień zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w brzmieniu uwzględniającym wprowadzone później zmiany — kierownictwo nie ma podstaw do przyjmowania do pracy nowych pracowników nie posiadających wymaganych kwalifikacji,

2) pracownik zwolniony od wymagań ustalonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym na podstawie przepisów obowiązujących przed dniem wejścia w życie zarządzenia nr 87 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1961 r., o zmianie zarządzenia w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 34) zachowuje posiadane uprawnienia do zajmowania danego stanowiska tylko w przypadkach:

a) pozostawania na tym samym stanowisku w danym przedsiębiorstwie,

b) przeniesienia służbowego albo przejścia do pracy do innego przedsiębiorstwa za zgodą zainteresowanych zakładów pracy na takie samo lub niższe stanowisko;

3) zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach, w których stosuje się Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz załącznik nr 2 do tego układu.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	Dyrektor	wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat praktyki, w tym przynajmniej 3 lata pracy na kierowniczych stanowiskach lub średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 10 lat praktyki, w tym 5 lat na kierowniczych stanowiskach
2	Naczelnny inżynier	wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w zawodach technicznych na stanowisku technicznym w tym przynajmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji i 3 lata na kierowniczym stanowisku lub średnie wykształcenie techniczne i 10 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym co najmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji i 3 lata na kierowniczym stanowisku
3	Kierownik grupy robót, oddziału, dużej budowy bezpośrednio podległej dyrektorowi przedsiębiorstwa, kierownik dużego wydziału produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym lub transportowym, kierownik działu produkcji podstawowej, kierownik działu technicznego	wyższe wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji i 2 lata na stanowisku kierowniczym lub średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym co najmniej 4 lata w bezpośredniej produkcji i 2 lata na stanowisku kierowniczym
4	1. Starszy inżynier 2. Starszy inspektor techniczny	1) wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w zawodach technicznych w tym przynajmniej 2 lata w bezpośredniej produkcji 2) średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji
5	1. Inżynier 2. Inspektor techniczny	1) wyższe wykształcenie techniczne 2) średnie wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji
6	Starszy technik	średnie wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej, w tym przynajmniej 2 lata w bezpośredniej produkcji
7	Technik	średnie wykształcenie techniczne

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
8	Kierownik budowy, kierownik zakładu produkcyjnego, kierownik wydziału produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym lub transportowym, kierownik oddziału prod. pomoc.	wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji lub średnie wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji
9	Główny inżynier, Główny technolog, Główny mechanik, Główny energetyk	wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 5 lat w bezpośredniej produkcji
10	Kierownik małej budowy (obiektu), kierownik bazy, kierownik warsztatu	wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w bezpośredniej produkcji lub średnie wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w bezpośredniej produkcji
11	Starszy majster	uprawnienia mistrzowskie nadane przez izbę rzemieślniczą lub uprawnioną szkołę majstrów i 3 lata praktyki na stanowisku majstra lub egzamin na majstra w przedsiębiorstwie i 6 lat praktyki w zawodzie
12	Majster	uprawnienia mistrzowskie nadane przez izbę rzemieślniczą lub uprawnioną szkołę majstrów lub 4 lata praktyki w zawodzie i egzamin na majstra w przedsiębiorstwie
13	Z-ca dyrektora do spraw ekonomicznych	wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 6 lat praktyki w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólnokształcące, ekonomiczne lub techniczne i 10 lat praktyki w zawodzie
14	Główny księgowy	wyższe wykształcenie ekonomiczne i 6 lat praktyki w księgowości lub średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne i 10 lat praktyki w księgowości
15	Kierownik działu ekonomicznego	wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 5 lat praktyki w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne i 8 lat praktyki w zawodzie
16	Starszy ekonomista	wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze i 3 lata praktyki w zawodzie lub średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w zawodzie
17	Ekonomista	wyższe wykształcenie ekonomiczne lub średnie wykształcenie i 4 lata praktyki w zawodzie
18	Starszy księgowy	wyższe wykształcenie ekonomiczne i 3 lata praktyki w księgowości lub średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w księgowości

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
19	Księgowy	średnie wykształcenie i 1 rok praktyki w księgowości lub ukończony kurs księgowości i 5 lat praktyki w księgowości
20	Radca prawny	kwalifikacje określone w uchwale nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. nr 96, poz. 406)
21	Rzecznik patentowy	kwalifikacje określone w ustawie z dnia 21 kwietnia 1966 r. o rzecznikach patentowych (Dz. U. nr 14, poz. 86)
22	Kierownik działu administracyjnego, kierownik działu kadr	wyższe lub średnie wykształcenie i 5 lat praktyki na stanowisku administracyjnym
23	Kierownik magazynu głównego, kierownik bazy materiałowej	średnie wykształcenie ekonomiczne, ogólne lub techniczne i 4 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
24	Kierownik magazynu	średnie wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub ogólne i 3 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej lub zasadnicza szkoła zawodowa i 6 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
25	Starszy magazynier	zasadnicza szkoła zawodowa i 3 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej lub szkoła podstawowa i 7 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
26	Magazynier	zasadnicza szkoła zawodowa i rok praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej lub szkoła podstawowa i 4 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej
27	Teletypista	stenografowanie telefonogramów z szybkością ponad 170 zgłosek na minutę
28	Stenotypista	stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu
29	Starszy teletypista	stenografowanie telefonogramów z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę
30	Starszy stenotypista	stenografowanie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę

1. Wymagane kwalifikacje i staż pracy określone w ramowym taryfikatorze dotyczą pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i na stanowiskach typowych.

2. Pod określeniem „wyższe wykształcenie” rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni lub odpowiedniego zakładu.

3. Pod określeniem „średnie wykształcenie” rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia szkoły średniej lub równorzędnej.

4. Pod określeniem „praktyka na stanowisku technicznym” rozumie się wykonywanie prac, wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.

5. Pracownikom nie posiadającym ukończonych studiów technicznych, a zajmujących stanowiska starszych inżynierów, inżynierów, przysługują tytuły określone w taryfikatorze w pkt 2) dla poszczególnych wyżej wymienionych stanowisk.

6. Wskazane jest, aby pracownicy zajmujący stanowiska określone pod liczbą 2, 3, 4, 8, 9 i 10 w wykonawstwie budowlanym, w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych posiadali uprawnienia budowlane, uprawniające do kierowania budową, właściwe dla danego typu robót. Odstępstwo od powyższej zasady dopuszczalne jest jedynie w przypadku braku pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i określonym stażu pracy.

U w a g a:

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników zatrudnionych na stanowisku kierownika budowy robót, st. maistra, majstra, objętych ustawą Prawo Budowlane — określone zostały w tej ustawie i przepisach wykonawczych do tej ustawy.

7. Posiadane kwalifikacje oraz odbyta praktyka powinny być należycie udokumentowane.

8. Wymagania kwalifikacyjne dla stanowisk nie wymienionych w taryfikatorze a występujących w przedsiębiorstwie ustali dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie porównania zakresu czynności, ustalonego dla danego stanowiska z zakresem czynności i wymaganiami kwalifikacyjnymi określonymi dla podobnego stanowiska w taryfikatorze.

9. Do lat praktyki wymaganej w taryfikatorze zaliczać należy tylko praktykę w przedsiębiorstwie (lub na stanowisku pracy) o takim samym lub podobnym zakresie pracy jak w danym przedsiębiorstwie.

10. Pracownikom służb transportowych zatrudnionym na stanowiskach, do zajmowania których wymagane jest posiadanie średniego wykształcenia, posiadającym ukończony kurs ekonomiki transportu III stopnia, prowadzony przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne — zmniejsza się wymagany do zajmowania danego stanowiska staż pracy o dwa lata.

11. Stanowiska, do zajmowania których wymagane jest ukończenie średniego wykształcenia — mogą w przedsiębiorstwach (bazach, wydziałach) transportowych zajmować pracownicy, którzy nie posiadają ukończonego średniego wykształcenia pod warunkiem przedłożenia zaświadczenia ukończenia kursu ekonomiki transportu samochodowego III stopnia, prowadzonego przez Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.

OKÓLNIK nr 21
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 19 sierpnia 1961 r.

W sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów

(ZP/3/61)

W związku z wątpliwościami co do kwalifikacji wymaganych od pracowników umysłowych uznawanych za „wybitnych specjalistów” przy przyznawaniu wynagrodzeń specjalnych, w porozumieniu z Zarządami Głównymi Związków Zawodowych: Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Pracowników Przemysłu Chemicznego i Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego ustala się, co następuje:

§ 1

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może uznać za wybitnego specjalistę tylko pracownika umysłowego zatrudnionego w zasadzie na stanowisku kierowniczym lub na stanowisku starszego majstra nadzorującego wykonanie trudnych i skomplikowanych robót, takich jak np. dokonywanie regulacji aparatur automatycznych, regulacji turbin, automatycznych central telefonicznych i podobnych urzędzeń.

2. Uznanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, za wybitnego specjalistę oraz przyznanie mu specjalnego wynagrodzenia podstawowego może być dokonane tylko wyjątkowo w szczególnie uzasadnionych przypadkach oraz zgodnie z warunkami przewidzianymi w § 2.

§ 2

Uznanie pracownika, o którym mowa w § 1, przez dyrektora przedsiębiorstwa za wybitnego specjalistę oraz przyznanie mu specjalnego wynagrodzenia podstawowego może być dokonane jedynie w przypadku jeżeli odpowiada on równocześnie następującym warunkom:

1) posiada wyższe wykształcenie o specjalizacji odpowiedniej do zajmowanego stanowiska; w stosunku do starszych majstrów obowiązuje posiadanie wykształcenia średniego lub dyplomu mistrzowskiego,

- 2) posiada praktykę zawodową co najmniej 10-letnią,
- 3) wykazuje się nienaganną opinią zawodową, samodzielnością i wyróżniającymi się wynikami pracy.

U w a g a:

Zgodnie z przepisami okólnika nr 22 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 31 grudnia 1966 r. w sprawie uznawania za wybitnych specjalistów i przyznawania specjalnych wynagrodzeń podstawowych niektórym pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

1. Dyrektor przedsiębiorstwa budowlano-montażowego może uznać za wybitnego specjalistę:

- 1) kierownika budowy (odcinka, grupy robót, dużego obiektu) posiadającego uprawnienia budowlane właściwe dla danego typu robót z wyłączeniem uprawnień wydanych na podstawie rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1966 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie kwalifikacji fachowych osób wykonujących funkcje techniczne w budownictwie powszechnym (Dz. U. nr 34, poz. 204);
- 2) starszego majstra, majstra zatrudnionego przy wykonywaniu złożonych robót, posiadającego

— kwalifikacje określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 1, poz. 4) lub

— uprawnienia budowlane właściwe dla danego typu robót, lub
— stwierdzenia kwalifikacji majstra wydane przez powiatowy organ państwowego nadzoru budowlanego dla budownictwa powszechnego

z wyłączeniem uprawnień wydanych na podstawie rozporządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, o którym mowa w pkt 1);

3) kierownika dużego zakładu produkcji pomocniczej, dużej bazy usługowo-produkcyjnej posiadającego uprawnienia, o których mowa w pkt 1).

2. Przepis ust. 1 pkt 3) może być stosowany tylko w przypadkach gdy posiadanie uprawnień budowlanych jest wskazane ze względu na rodzaj wykonywanej produkcji pomocniczej albo świadczonych usług produkcyjnych.

3. Specjalne wynagrodzenie podstawowe przyznane pracownikom uznanym przez dyrektora przedsiębiorstwa za wybitnych specjalistów na podstawie przepisów ust. 1 i 2, nie może przekraczać 125% wynagrodzenia podstawowego określonego dla danego stanowiska w tabeli płac określonej; w załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

§ 3

1. Dyrektor zjednoczenia może w terminie do dnia 30 września 1961 r. wyrazić zgodę na utrzymanie dotychczas pobieranego wynagrodzenia (bez prawa podwyższania) przez pracownika zakwalifikowanego jako „wybitny specjalista” przed dniem wejścia w życie okólnika, nie spełniającego jednocześnie wszystkich warunków, o których mowa w § 2, w przypadku, gdy pracownik taki posiada bardzo dobrą opinię zawodową oraz wykazuje samodzielność i szczególnie osiągnięcia w okresie długoletniej pracy zawodowej oraz gdy:

1) posiada co najmniej 10-letnią praktykę zawodową, lecz nie posiada wykształcenia, o którym mowa w § 2 pkt 1),

2) posiada wykształcenie, o którym mowa w § 2 pkt 1) oraz praktykę zawodową krótszą niż 10 lat, lecz dłuższą niż 5 lat.

Dyrektor zjednoczenia może w tych przypadkach wyrazić zgodę na utrzymanie dotychczas pobieranego wynagrodzenia na czas ściśle określony, niezbędny do uzyskania wszystkich warunków, o których mowa w § 2.

2. Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na wniosek dyrektora zjednoczenia zaopiniowany przez Radę Techniczno-Ekonomiczną może wyrazić zgodę na uznanie za wybitnego specjalistę pracownika umysłowego nie odpowiadającego warunkom określonym w § 2, jeżeli wykazuje się on szczególnymi osiągnięciami w długoletniej pracy zawodowej i zajmuje w zasadzie odpowiedzialne stanowisko kierownicze.

§ 4

Decyzje dyrektorów zjednoczeń, podjęte przed dniem wejścia w życie okólnika, w wykonaniu polecenia służbowego nr 4 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 marca 1961 r. — w sprawie wzmoczenia kontroli płac pracowników umysłowych — dotyczące wynagrodzeń specjalnych przyznanych przez dyrektorów przedsiębiorstw — pozostają w mocy po uzgodnieniu ich z Departamentem Zatrudnienia i Płac.

§ 5

Dla pracowników posiadających specjalne wynagrodzenie podstawowe w dniu wejścia w życie okólnika, a nie odpowiadających warunkom określonym w § 2, w stosunku do których nie zostaną zastosowane przepisy § 3 i § 4 należy ustalić z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa pracy, wynagrodzenie dostosowane do zajmowanego stanowiska.

§ 6

Okólnik obowiązuje od dnia 15 sierpnia 1961 r.

PISMO OKÓLNE nr 20
MINISTERSTWA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 19 lipca 1963 r.

w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych

(ZP/3/63)

(Pismo okólne zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 12, poz. 54)

W związku z wątpliwościami co do zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Departament Zatrudnienia i Płac w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wyjaśnia, co następuje:

1. Zgodnie z przepisem § 8 uchwały nr 244 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w uspołecznionych zakładach pracy (Monitor Polski nr 57, poz. 277) pracownikom przedsiębiorstwa zwolnionym na okres szkolenia od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z umowy o pracę, szkolącym pracowników na stanowiskach robotniczych, przysługuje za ten okres wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

2. Pracownik przedsiębiorstwa budowlano-montażowego szkolący pracowników na podstawie umowy o pracę, przewidującej, że prowadzenie szkolenia w szkole przyzakładowej należy do jego normalnych obowiązków, powinien być wynagradzany zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. W związku z tym ww pracownicy przedsiębiorstw budowlano-montażowych zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na stanowiskach:

a) instruktorów szkolenia praktycznego w celu szkolenia robotników powinni być wynagradzani według stawki godzinowej osobistego zaszerogo-

wania przyznanej w oparciu o przepisy załącznika nr nr 1 i 10 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. z prawem do Premii (§ 8 załącznika nr 1 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie);

b) pracownika umysłowego w celu szkolenia robotników, powinni być wynagradzani według zasad ustalonych w załączniku nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r., (Część I, § 1 ust. 4), z zastosowaniem ust. 8 załącznika do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach (Dz. Urz. MBiPMB nr 1, poz. 4, z 1960 r. nr 19, poz. 111 i z 1961 r. nr 9, poz. 34).

ZARZĄDZENIE nr 43
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 10 kwietnia 1967 r.

**w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-
-bytowym**

(ZP/1/67)

*Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa
i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 5, poz. 16)*

Na podstawie przepisu § 5 ust. 5 uchwały nr 402 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym przedsiębiorstw państwowych (Mon. Pol. nr 95, poz. 444), w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

Wprowadza się do stosowania przez przedsiębiorstwa podległe i nadzorowane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wytyczne dotyczące prowadzenia oraz finansowania działalności pozaoperacyjnej o charakterze:

- 1) gospodarki domami zbiorowego zakwaterowania,
 - 2) placówek kulturalno-oświatowych,
 - 3) ośrodków wczasowych i wypoczynkowo-turystycznych,
 - 4) przyzakładowych urzędzeń sportowych,
- stanowiące załączniki nr nr 1, 2, 3 i 4 do zarządzenia.

§ 2

Pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przy prowadzeniu działalności pozaoperacyjnej zalicza się:

- 1) w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych — do pracowników grupy niewytwórczej,

- 2) w przedsiębiorstwach przemysłowych — do pracowników działalności nieprzemysłowej,
- 3) w przedsiębiorstwach transportowych — do pracowników działalności pozaeksploatacyjnej,
- 4) w przedsiębiorstwach geologicznych — do pracowników działalności niewytwórczej,
- 5) w biurach projektów — do pracowników pozaprodukcyjnych,
- 6) w przedsiębiorstwach obrotu towarowego — do pracowników działalności pomocniczej.

§ 3

1. Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń do zorganizowania kontroli, zapewniającej utrzymanie się w dyrektywnym wskaźniku, wyznaczonym dla działalności pozaoperacyjnej oraz do kontroli nad efektywnymi wydatkami związanymi z tą działalnością.

2. Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw oraz zjednoczeń do dokonywania rocznych analiz i oceny wyników działalności pozaoperacyjnej i przedstawiania ich w ciągu 30 dni po sporządzeniu obowiązujących sprawozdań okresowych przez:

- przedsiębiorstwa — do nadzorujących zjednoczeń,
- zjednoczenia — do Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — Departamentu Planowania Budownictwa.

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 43
Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów
Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

W Y T Y C Z N E

w sprawie prowadzenia oraz finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie gospodarki domami zbiorowego zakwaterowania (hotele robotnicze, kwatery)

§ 1

1. Przedsiębiorstwa mogą:

1) organizować i prowadzić domy zbiorowego zakwaterowania dla pracowników zamiejscowych, nie mających możliwości codziennego powrotu do stałego miejsca zamieszkania (hotele robotnicze, kwatery), we własnych obiektach (stałych, przenośnych lub przewoźnych) oraz w obiektach dzierżawionych na ten cel,

2) organizować zbiorowe zakwaterowanie w hotelach robotniczych i innych przedsiębiorstwach,

3) w przypadku niemożności zapewnienia pracownikom miejsc we własnych hotelach robotniczych i kwaterach lub w hotelach innych przedsiębiorstw — wyna mować potrzebne kwatery.

2. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych koszty najmu kwatery w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3), zalicza się do działalności operacyjnej.

3. Opłata przedsiębiorstwa za najem kwatery w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 3), nie może przekroczyć kwot wynikających z cen ustalonych dla danego terenu przez prezydium rad narodowych.

I. Normy wyposażenia hoteli robotniczych

§ 2

Hotele robotnicze, powinny odpowiadać ogólnym wymaganiom, zawartym w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1951 r. w sprawie norm powierzchni użytkowej i wyposażenia wewnętrznego oraz zasad i warunków użytkowania hoteli robotniczych dla zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (Mon. Pol. nr A-52, poz. 688).

§ 3

1. Jednolite zasady wyposażenia pomieszczeń mieszkalnych i użytkowych w hotelach robotniczych i kwaterach, ustala się w wykazach wymienionych w § 4. Wykazy te określają minimum wyposażenia dla wszystkich hoteli bez względu na kategorie określone w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 4 maja 1957 r. w sprawie opłat za korzystanie z hoteli robotniczych (Mon. Pol. nr 37, poz. 242).

2. Ilość sprzętu, nie podanego w wykazach, ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 4

1. Wykaz wyposażenia izby mieszkalnej hotelu robotniczego (kwatery) na 1 osobę:

Wyszczególnienie	jednostka miary	ilość
Łóżko żelazne z siatką	szt.	1
Matejace	kompl.	1
Ko dra	szt.	1
Koc (kapa, przykrycie)	"	2
Podpinki	"	3
Prześcieradła	"	3
Poduszka z pierza (80 x 60 cm)	"	1
Poszewka	"	3
Reczniki	"	6
Krzesio	"	1
Chodnik przy łóżku	m	1
Szafka na rzeczy osobiste o objętości 0,5m ³ — z osobną przegródką na żywność (ewentualnie osobne szafki na rzeczy osobiste i na żywność o łącznej objętości: i.w.)	szt.	1

Ponadto w każdej izbie powinny znajdować się: stół prostokątny lub kwadratowy (pokryty obrusem, szkłem lub ceratą), wieszak, lustro, zasłonki, firanki, karnisze, popielniczki, wycieraczka, kosz do śmieci itp. oraz ramki ze szkłem na widoki (obrazy).

Jeżeli w pokojach są zainstalowane piece stałopalne w każdej izbie powinny znajdować się: blacha koło pieca, skrzynka na węgiel, szufla i pogrzebacz.

2. Wykaz wyposażenia izby chorych hotelu robotniczego typu stałego i tymczasowego (na 100 mieszkańców):

Wyszczególnienie	Jednostka miary	Ilość
Łóżka białe sprężynowe	szt.	2
Szafki białe nocne	"	2
Lampy nocne	"	2
Krzesła	"	2
Stół biały lakierowany	"	1
Popielniczki	"	2
Apteczka (komplet)	"	1
Wiadro higieniczne	"	1
Karafka na wodę	"	2
Szklanki	"	2
Dzbanek	"	1
Miednica	"	1
Wiadra	"	2
Ręczniki	"	4
Chodniki przy łóżkach	m	2

Ponadto w izbie chorych powinny znajdować się: wieszak, firanki, karnisze, zasłonki do okien, wycieraczka.

3. Wyposażenie świetlicy hotelu robotniczego

stół prostokątny,

stoły świetlicowe — kwadratowe,

krzesła,

szafa biblioteczna,

szafa na sprzęt kulturalno-oświatowy,

stół do tenisa stołowego,

radio,

adapter z płytami,

telewizor — w zależności od potrzeb,

firanki (zasłony),

karnisze.

Ponadto w świetlicy powinny znajdować się: wieszaki, popielniczki, wycieraczki, półeczki na kwiaty, ramki ze szkłem na widoki lub obrazy, kosze do śmieci itp.

4. Wyposażenie czytelní:

— szafa biblioteczna, stoły lub stoliki, krzesła lub fotele, wazoniki na kwiaty, firanki, karnisze — ponadto: wieszaki, popielniczki, wycieraczki,

półeczki na kwiaty, ramki ze szkłem na widoki lub obrazy, kosze do śmieci, podłoga pokryta linoleum (ewentualnie innym materiałem łatwo zmywalnym).

5. Wyposażenie jadalni w stołówce hotelu robotniczego:

— stoły kwadratowe pokryte ceratą lub obrusem pod szkłem, krzesła, firanki, karnisze, flakoniki na serwetki, solniczki, popielniczki, umywalnia z bieżącą wodą, z dostateczną ilością kranów (tam gdzie brak bieżącej wody umieścić zbiornik), ręczniki, mydło lub mydło w płynie.

Ponadto powinny znajdować się:

— na ścianach ramki z obrazkami, półeczki na kwiaty, na stołach wazoniki z kwiatami, wieszaki, wycieraczki, podłogi wyściełane linoleum lub innym materiałem łatwo zmywalnym.

6. Wyposażenie izby dla kierownika hotelu robotniczego i samorządu hotelowego:

— stół z szufladą, biurko, krzesła, tablica, firanki, karnisze — ponadto: popielniczka, chodnik, wieszak, kosz do śmieci, aparat telefoniczny.

7. Wyposażenie portierni hotelu robotniczego:

— stół z szufladą, krzesło, apteczka wyposażona, szafka na klucze, zegar, szafa na odzież — ponadto: wieszaki aparat telefoniczny, wycieraczki, kosze na śmiecie.

8. Wyposażenie hallu — korytarzy hotelu robotniczego:

— zegar (przy wejściu), chodniki (linoleum lub zastępczy materiał), półeczki na kwiaty, ramki na obrazy (widoki), wycieraczki, kosze metalowe — kolorowa na śmiecie, ramki na drzwiach izb mieszkalnych do nazwisk, tablica ogłoszeniowa.

9. Wyposażenie magazynu dla sprzątaczek:

— kubły, szczotki do podłóg, szczotki do szorowania, mydło, proszki, pasta do podłóg, ścierki oraz odkurzacz.

II. Zasady zajmowania i opróżniania miejsc oraz opłaty za zajmowanie miejsc w hotelach robotniczych

§ 5

1. Pracownikom uprawnionym do zajmowania miejsc w hotelach robotniczych zgodnie z rozporządzeniem Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 września 1960 r. w sprawie warunków zajmowania i opróżniania lokali w hotelach robotniczych (Dz. U. nr 45, poz. 274), przysługuje prawo do otrzymania przydziałów miejsc i świadczeń, przewidzianych w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 7 maja 1951 r. w sprawie norm powierzchni użytkowej i wyposażenia wewnętrznego oraz zasad i warunków użytkowania hoteli robotniczych dla zatrudnionych w przemyśle i budownictwie (Mon. Pol. nr A-52, poz. 688).

2. Dyrektor przedsiębiorstwa, po porozumieniu z radą robotniczą i radą zakładową, może — w miarę posiadania w hotelu wolnych miejsc — przyznać zamiejscowym pracownikom przedsiębiorstwa pełniącym funkcje kierownicze, związane z wykonywaniem pracy po godzinach służbowych, prawo do zajmo-

wania w hotelu robotniczym osobnego pokoju lub do korzystania ze wspólnego pokoju o powierzchni użytkowej większej niż przewidują normy, ustalone w zarządzeniu Ministra Pracy i Opieki Społecznej, o którym mowa w ust. 1.

3. W przypadku przyznania pracownikowi, o którym mowa w ust. 2, prawa do zajmowania całego pokoju zakwalifikowanego zgodnie z obowiązującymi normami jako pokój jedno- lub więcej osobowy — pracownik ponosi opłatę za cały pokój zgodnie z przepisem § 6 ust. 1.

4. W przypadku przyznania pracownikowi we wspólnym pokoju większej powierzchni, niż to przewidują normy, pracownik ponosi opłatę za miejsce w tym pokoju w wysokości opłaty przewidzianej za jedno miejsce dla danej kategorii pokoju oraz dodatkowo opłatę za ilość miejsc, które nie mogą być w tej kategorii pokoju zajęte ze względu na przyznanie temu pracownikowi dodatkowej powierzchni użytkowej — nie więcej jednak niż 7 zł. Przykładowo w przypadku przyznania w pokoju 4-osobowym, w którym zamieszkuje już jedna osoba płacąca za miejsce 2,50 zł — pracownikowi pełniącemu funkcje kierownicze — pozostałej powierzchni użytkowej, na której byłoby zakwaterowane jeszcze 3 osoby — pracownik ten opłaca złotych 7 zamiast 7,50 zł ($3 \times 2,50$ zł).

5. Przepisy ust. 3 i 4 nie dotyczą pracowników, którym przysługują kwatery bezpłatne zgodnie z przepisami § 6 ust. 2 i 3.

§ 6

1. Pracownicy zamiejscowi przedsiębiorstwa prowadzącego hotel robotniczy (nie mający możliwości codziennego powrotu do stałego miejsca zamieszkania i zakwaterowani na czas trwania umowy o pracę) opłacają za korzystanie z miejsc w hotelach robotniczych określone niżej dzienne stawki:

Kategoria hotelu	W pokojach			
	1-osobowych	2-osobowych	3—6-osobowych	7- i więcej osobowych
I	7 zł	4 zł	2,50 zł	1,80 zł
II	5 zł	3 zł	2,00 zł	1,00 zł
III	3 zł	2 zł	1,50 zł	1,00 zł

2. Bezpłatne kwatery w hotelach robotniczych przysługują:

1) robotnikom zwerbowanym na zasadzie przepisów uchwały nr 284 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1959 r. w sprawie werbunku robotników (Mon. Pol. nr 63, poz. 323) oraz tym robotnikom zamiejscowym, którzy przybyli z własnej inicjatywy do zakładu pracy, dla którego prowadzony jest werbunek;

2) pracownikom czasowo przeniesionym;

3) uczniom średnich szkół zawodowych i słuchaczom szkół wyższych w okresie odbywania praktyki w zakładzie pracy.

3. Pozostali pracownicy zamiejscowi mogą otrzymać kwatery bezpłatnie za zgodą dyrektora przedsiębiorstwa, jeżeli możliwość taka przewidziana jest w układach zbiorowych pracy.

W przypadku braku takiej zgody pracownicy zamiejscowi opłacają stawki podane w ust. 1.

4. Pracownicy, którzy korzystają z kwater w hotelach robotniczych na podstawie umowy o najem miejsca w hotelach robotniczych, zawartej pomiędzy ich przedsiębiorstwem macierzystym a zakładem pracy, w którego zarządzie znajduje się hotel robotniczy, opłacają na rzecz przedsiębiorstwa macierzystego stawki, przewidziane w ust. 1 (jeżeli nie korzystają z uprawnienia do otrzymania kwatery bezpłatnej, stosownie do postanowień ust. 2 i 3), natomiast ich przedsiębiorstwa macierzyste rozliczają się z przedsiębiorstwami prowadzącymi hotele robotnicze na zasadach ustalonych w § 7.

§ 7

1. Wysokość stawek za korzystanie z kwater w hotelu robotniczym ustala na każdy rok przedsiębiorstwo prowadzące hotel robotniczy.

2. Wysokość stawek oblicza się na podstawie planowanych kosztów własnych utrzymania hotelu robotniczego, obejmujących:

1) koszty nakładów rzeczowych (opał, światło, woda, utrzymanie czystości, konserwacja itp.);

2) koszty amortyzacji środków trwałych i zużycia przedmiotów nietrwałych (w tym pościeli);

3) koszty prowadzenia i zarządzania hotelem (administracja hotelu).

3. Planowane koszty własne na jednego zakwaterowanego nie powinny przekraczać:

14 zł za 1 miejsce — dobę w hotelu I kategorii

12 zł za 1 miejsce — „ „ „ II „

10 zł za 1 miejsce — „ „ „ III „

Koszty te oblicza się przy założeniu wykorzystania 90% posiadanej ilości miejsc. Zaliczenia hoteli robotniczych do odpowiedniej kategorii należy dokonać na podstawie kryteriów podanych w § 3 zarządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej, wymienionego w § 3 ust. 1.

§ 8

Pracownicy, którzy na podstawie delegacji służbowych (polecenia wyjazdu służbowego) korzystają dorywczo z kwater w hotelach robotniczych, płać za zakwaterowanie cenę równą kosztowi własnemu zakwaterowania, jednak nie wyższą niż 14 złotych za dobę.

§ 9

1. Przedsiębiorstwa, kwatrujące pracowników w hotelach innych przedsiębiorstw, regulują należność za zakwaterowanie swoich pracowników przedsiębiorstwom prowadzącym hotele robotnicze każdego miesiąca po otrzymaniu rachunków za zakwaterowanie, obliczonych według zasad, podanych w § 7.

2. Pracownicy, korzystający z zakwaterowania w hotelu robotniczym odpłatnie, obowiązani są regulować należność za korzystanie z hotelu robotniczego administracji hotelu, w ciągu 7 dni po doręczeniu im imiennego rachunku.

§ 10

1. Przydzielanie kwater w hotelach robotniczych rodzinom pracowników jest niedozwolone.

2. Pracownicy przedsiębiorstwa, prowadzącego hotel, zakwaterowani przed dnem 1 stycznia 1962 r. w hotelach robotniczych wraz z rodzinami, opłacają, do czasu wykwaterowania rodzin, zgodnie z postanowieniami § 6 i 7 rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac, wymienionego w § 5 ust. 1 za zajmowane oddzielne pomieszczenia:

1) w przypadku korzystania tylko z wody i światła — planowane koszty własne zakwaterowania, jednak nie więcej niż 50 zł miesięcznie za 1 pokój, niezależnie od ilości członków zakwaterowanej rodziny,

2) w przypadku korzystania z innych świadczeń jak opał, centralne ogrzewanie, pościel itp. — planowane koszty własne tych świadczeń.

3. Pracownicy uprawnieni do korzystania z kwatery w hotelu robotniczym bezpłatnie opłacają koszty, o których mowa w ust. 2, za zamieszkałych z nimi członków rodziny.

4. Utrzymanie czystości w wydzielonych pomieszczeniach w przypadku korzystania z tych pomieszczeń na warunkach podanych w ust. 2 pkt 1, należy do zakwaterowanej rodziny.

§ 11

1. Osoby, które utraciły zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płacy o którym mowa w § 5 ust. 1, prawo do zajmowania miejsc w hotelach robotniczych, opłacają do czasu wykwaterowania:

1) w przypadku zajmowania miejsc w pokojach lub oddzielnych pokojów — planowane koszty własne na 1 zakwaterowanego, obliczone według zasad przewidzianych w § 7 ust. 3,

2) w przypadku zajmowania oddzielnych pomieszczeń wraz z rodzinami — planowane koszty własne zakwaterowania, obliczone według zasad, przewidzianych w § 10 ust. 2, z tym, że nie ma zastosowania przepis ograniczający wysokość odpłatności do zł 50 miesięcznie.

2. Osoby zamieszkujące w hotelach robotniczych, które utraciły, zgodnie z postanowieniami powołanego w § 5 ust. 1 rozporządzenia, prawo do zajmowania miejsc w hotelach robotniczych, a które zamieszkiwały w hotelu robotniczym w dniu 1 sierpnia 1957 r. i opłacają dotychczas stawki za korzystanie z tych pomieszczeń w wysokości określonej w § 6 ust. 1, zachowują prawo do opłacania stawek w tej samej wysokości do czasu wykwaterowania.

III. Przygotowanie hoteli robotniczych na okres zimy

§ 12

1. W okresie jesienno-zimowym wszystkie pomieszczenia mieszkalne oraz socjalne w hotelach i kwaterach robotniczych należy starannie zabezpieczyć przed zimmem i wilgocią.

W tym celu w terminie do dnia 31 października każdego roku należy:

1) zaopatrzyć wszystkie okna w podwójne uszczelnione ramy, przy czym co najmniej jedno okno w izbie powinno posiadać wywietrzniki,

- 2) zabezpieczyć ściany zewnętrzne przed przenikaniem zimna i wilgoci.
 - 3) dopasować i uszczelnić drzwi, zarówno wewnętrzne jak i prowadzące na zewnątrz budynku.
 - 4) uszczelnić oraz zabezpieczyć podłogi przed przenikaniem zimna i wilgoci.
 - 5) sprawdzić pokrycie dachowe i zabezpieczyć je przed wpływami opadów atmosferycznych,
 - 6) pokryć w miarę potrzeby górną część stropów na poddaszach materiałem izolacyjnym,
 - 7) wyposażyć pomieszczenia mieszkalne i socjalne (użytkowe) w dostateczną ilość pieców lub grzejników,
z takim wyliczeniem, aby zapewnić w sypialniach oraz w innych pomieszczeniach odpowiednią temperaturę, zgodnie z normami obowiązującymi w tym zakresie; przed zainstalowaniem dokładnie sprawdzić piece tak pod względem zdatności do użytku, jak i bezpieczeństwa przeciwpożarowego, przeczyścić przewody kominowe i wentylacyjne i okresowo sprawdzać ich działanie.
 - 8) zabezpieczyć instalacje wodociągowo-kanalizacyjne przed zamrożeniem i stałe utrzymywać je zgodnie z wymogami higieny,
 - 9) wydzielić pomieszczenie ogrzane i należyście wietrzone przeznaczone na suszenie odzieży robotników zamieszkałych w hotelu,
 - 10) przygotować sprzęt do uprzątnia śniegu i zwalczania gołoledzi oraz zapewnić uprzątnięcie i posypywanie dróg komunikacyjnych dla pieszych.
 - 11) uzupełnić i doprowadzić do należytego stanu sprzęt przeciwpożarowy oraz utrzymywać go w stanie zdatnym do użytku.
2. Dyrektorzy przedsiębiorstw zapewnią bieżącą kontrolę przygotowania i stanu hoteli robotniczych w okresie zimy.

IV. Przepisy meldunkowe w hotelach robotniczych

§ 13

1. Zakłady pracy prowadzące hotele robotnicze obowiązane są ściśle przestrzegać przepisy dotyczące ewidencji i kontroli ruchu ludności.
2. W hotelach robotniczych nie dopuszczalne jest:
 - 1) kwaterowanie i meldowanie osób mających stałe miejsce zamieszkania w miejscowości, w której znajduje się hotel,
 - 2) meldowanie osób na pobyt stały.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 43
Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów
Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

W Y T Y C Z N E

w sprawie prowadzenia i finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie placówek kulturalno-oświatowych

§ 1

1. Przedsiębiorstwa (jednostki organizacyjne wchodzące w skład przedsiębiorstw, na rozrachunku gospodarczym) mają obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia placówek kulturalno-oświatowych, zgodnie

z przepisami uchwały nr 941/55 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r. w sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Mon. Pol. nr 127, poz. 1627 oraz z 1959 r. nr 17, poz. 71).

2. Przedsiębiorstwa budowlano-montażowe obowiązane są prowadzić placówki kulturalno-oświatowe na większych budowach, w bazach, zakładach produkcji pomocniczej itp., odpowiadających warunkom, określonym w § 2.

3. Na budowach, na których ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników generalnego wykonawcy i podwykonawców łącznie, należy — w myśl § 2 — urządzić placówki kulturalno-oświatowe. Obowiązek urządzania tych placówek spoczywa na generalnym wykonawcy. Generalny wykonawca obowiązany jest zawiadomić zainteresowanych podwykonawców o zamierzonym utworzeniu placówki kulturalno-oświatowej i podać im planowane koszty.

Podwykonawcy obowiązani są uczestniczyć w sfinansowaniu tych placówek, proporcjonalnie do liczby zatrudnionych pracowników.

4. Przedsiębiorstwa, prowadzące placówki kulturalno-oświatowe udostępniają jednostkom, nie będącym przedsiębiorstwami oraz zjednoczeniom, korzystanie z tych placówek.

Jednostki te nie partycypują w ponoszeniu kosztów utrzymania tych placówek.

5. W uzasadnionych przypadkach, po uzgodnieniu z zarządami okręgowymi właściwych związków zawodowych, zaleca się wspólne urządzenie i pokrywanie kosztów prowadzenia placówek kulturalno-oświatowych przez zainteresowane przedsiębiorstwa stosownie do postanowień §§ 2 i 3.

6. Przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, prowadzące roboty w istniejących zakładach pracy, powinny uzgadniać urządzenie własnych placówek kulturalno-oświatowych oraz ich sposób wykorzystania po ukończeniu budowy z inwestorem, a w przypadku urządzania domu kultury lub klubu — także z zarządem okręgowym właściwego związku zawodowego.

7. Przedsiębiorstwa podległe Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych mogą organizować i prowadzić placówki kulturalno-oświatowe wspólnie z innymi państwowymi jednostkami organizacyjnymi (spoza resortu).

§ 2

1. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia świetlic mają jednostki, zatrudniające średnio według planu rocznego ponad 100 pracowników, hotele robotnicze o ilości zakwaterowanych średnio w roku powyżej 200 osób oraz domy młodego robotnika.

2. W jednostkach, zatrudniających poniżej 100 robotników lub w hotelach robotniczych, w których zakwaterowano mniej niż 200 pracowników, należy urządzić tzw. kąciki świetlicowe, dostosowane do istniejących warunków i możliwości lub partycypować w pokrywaniu kosztów tych placówek, prowadzonych wspólnie z innymi jednostkami.

3. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia klubu mają jednostki posiadające planowane średnioroczne zatrudnienie od 1000 do 2000 pracowników w granicach administracyjnych jednej miejscowości.

Klub powinien znajdować się poza zamkniętym terenem zakładu pracy.

4. Obowiązek urządzania i pokrywania kosztów prowadzenia domu kultury mają jednostki posiadające planowane średnioroczne zatrudnienie powyżej 2000 pracowników w granicach administracyjnych jednej miejscowości.

Dom kultury powinien znajdować się poza zamkniętym terenem zakładu pracy.

§ 3

Jeżeli na terenie jednej miejscowości istnieje kilka jednostek podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych:

1) zatrudniających łącznie 1000—2000 pracowników, a warunki (lokalizacja, odległość itp.) na to pozwalają — zaleca się organizowanie klubów międzyzakładowych,

2) zatrudniających łącznie powyżej 2000 pracowników — zaleca się organizowanie wspólnych domów kultury, w porozumieniu z zarządami okręgowymi właściwych związków zawodowych.

§ 4

Nie należy likwidować lub zmniejszać działalności istniejących w chwili wejścia w życie niniejszych przepisów placówek kulturalno-oświatowych zakładowych lub w hotelach robotniczych, choćby faktyczny stan zatrudnienia lub zakwaterowania był niższy od stanu, określonego w § 2.

§ 5

1. Przedsiębiorstwa, prowadzące placówki kulturalno-oświatowe (świetlice, kluby, domy kultury), mają prawo do pokrywania w ciężar działalności pozaoperacyjnej następujących kosztów poniesionych z tytułu:

1) dostarczania w odpowiednim stanie pomieszczeń na prowadzenie placówek kulturalno-oświatowych oraz wyposażenia pomieszczeń w potrzebne meble i podstawowy sprzęt świetlicowy (orientacyjne wyposażenie świetlicy podane jest w załączniku do wytycznych),

2) oświetlenia i ogrzewania, utrzymania czystości oraz dokonywania potrzebnych napraw i remontów,

3) wydatków osobowych, o których mowa w §§ 8, 13, 15, 21 i 22.

2. Instrumenty muzyczne oraz dodatkowe wyposażenie świetlicowe (w zakresie przedmiotów nietrawnych) mogą być zakupywane ze środków funduszu zakładowego, w przypadku podjęcia odpowiednich uchwał przez samorzady robotnicze.

3. Działalność kulturalno-oświatowa o charakterze artystycznym i konsumpcyjnym (zespoły, imprezy, bufet itp.) podlega finansowaniu z:

1) dotacji właściwych rad zakładowych oraz zarządów okręgowych związków zawodowych,

2) wpływów z organizowanych płatnych imprez i widowisk oraz sprzedaży artykułów żywnościowych (w tym również wpływów za najem sal).

4. W przypadku prowadzenia w ramach placówek kulturalno-oświatowych kin związkowych — przedsiębiorstwa mają obowiązek pokrywania kosztów urzędzenia i utrzymania lokali kinowych w zakresie ustalonym w ust. 1 pkt 1) i 2).

5. Wynik działalności pozaoperacyjnej w części działalności kulturalno-oświatowej, obejmujący koszt jej utrzymania i prowadzenia, wymienione w ust. 1, pomniejszony o dochody inne, niż wymienione w ust. 3 i 4, obciąża limit środków przeznaczonych na finansowanie działalności pozaoperacyjnej.

§ 6

1. Koszty urzędzenia, utrzymania i prowadzenia działalności kulturalno-oświatowej, wymienione w § 5 ust. 1, powinny być ujęte w formie preliminarza wydatków na działalność kulturalno-oświatową, które po odliczeniu dochodów, wymienionych w § 5 ust. 5, powinny być pokryte z limitu środków na działalność pozaoperacyjną.

2. Preliminarz, o którym mowa w ust. 1, zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa i główny księgowy, po uprzednim zaopiniowaniu preliminarza przez prezydium rady zakładowej.

3. Przedsiębiorstwa pokrywają potrzeby placówek kulturalno-oświatowych w zakresie niezbędnych etatów i funduszu płac w ramach planu zatrudnienia i funduszu płac na dany rok.

§ 7

Decyzję o likwidacji świetlicy podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i zarządem okręgowym właściwego związku zawodowego, a o likwidacji klubu lub domu kultury — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z jednostką nadrzędną i zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

§ 8

1. Przedsiębiorstwa zatrudniają i opłacają pracowników kulturalno-oświatowych według następujących zasad:

1) w świetlicy przedsiębiorstwa, które zatrudnia ponad 500 pracowników — kierownika świetlicy zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy,

2) w świetlicy hotelowej i domach młodego robotnika, jeżeli w hotelu lub domu młodego robotnika zamieszkuje ponad 200 osób — instruktora kulturalno-oświatowego w pełnym wymiarze czasu pracy,

3) w świetlicy przedsiębiorstwa, które zatrudnia od 250 do 500 pracowników oraz w przypadkach szczególnie uzasadnionych przy mniejszym zatrudnieniu, na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa na wniosek rady zakładowej — kierownika świetlicy, zatrudnionego w wymiarze do 50 godzin pracy miesięcznie i opłacanego ryczałtowo,

4) w świetlicy hotelowej i domach młodego robotnika, jeżeli w hotelu lub domu młodego robotnika zamieszkuje poniżej 200 osób — instruktora kulturalno-oświatowego w wymiarze do 50 godzin pracy miesięcznie i odpłatnego ryczałtowo,

5) w klubach — kierownika klubu i instruktora kulturalno-oświatowego,

6) w domach kultury — przynajmniej trzech pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy; zatrudnienie w domu kultury, jeżeli jego rozmiary tego wymagają, ponad 5 pracowników kulturalno-oświatowych — wymaga uzgodnienia z zarządkiem okręgowym właściwego związku zawodowego.

2. Pracownicy kulturalno-oświatowi nie mają prawa, jako pracownicy zajmujący samodzielne stanowiska, do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta.

§ 9

Działalnością świetlic, klubów zakładowych, domów kultury i kin związkowych oraz personelu kulturalno-oświatowego kierują rady zakładowe (miejscowe).

§ 10

Dyrektor przedsiębiorstwa przyjmuje i zwalnia pracowników kulturalno-oświatowych:

1) kierowników świetlic na wniosek rady zakładowej (miejscowej),

2) pracowników klubów i domów kultury na wniosek zarządów okręgowych właściwych związków zawodowych.

§ 11

Przydatność do pracy oraz zaszeregowania i staż pracy pracowników kulturalno-oświatowych ustalają komisje weryfikacyjne powołane przez Centralną Radę Związków Zawodowych.

§ 12

1. Pracownikom etatowym placówek kulturalno-oświatowych, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, przysługują wszelkie świadczenia i uprawnienia przysługujące innym pracownikom danego przedsiębiorstwa.

2. W przedsiębiorstwach, w których przysługuje pracownikom deputat węglowy w naturze, pracownicy placówek kulturalno-oświatowych przyjęci po dniu 1 stycznia 1956 r. otrzymują ekwiwalent za węgiel deputatowy w wysokości 500 zł za tonę. Pracownicy, którzy otrzymali deputat węglowy w naturze przed dniem 1 stycznia 1956 r., otrzymują go nadal.

§ 13

1. Przedsiębiorstwa mają obowiązek zatrudniać w placówkach kulturalno-oświatowych, zależnie od potrzeb, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników administracyjno-gospodarczych (np. księgowego, Intendenta, magazyniera, sprzątaczkę itp.).

2. Pracownicy, określani w ust. 1, otrzymują wynagrodzenie zgodnie z zasadami obowiązującymi w przedsiębiorstwie dla pracowników danej kategorii.

§ 14

1. Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według następującej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze miesięczne w złotych od—do
1	Kierownik domu kultury	1260—1950
2	Kierownik klubu	1150—1600
3	Instruktor domu kultury lub klubu, kierownik świetlicy, instruktor kulturalno-oświatowy w hotelu robotniczym lub domu młodego robotnika	1000—1500

U w a g a:

Przypisy §§ 14—22 stosuje się ze zmianami wynikającymi z wytycznych nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r. (str. 176).

2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach określonych w tabeli, posiadający ukończone studia wyższe, otrzymują dodatek w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Pracownikom wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami w pracy kulturalno-oświatowej dyrektor przedsiębiorstwa może na wniosek zarządu głównego właściwego związku zawodowego przyznać wynagrodzenie do 25% wyższe, niż przewiduje podana wyżej tabela płac.

4. Pracownicy, którzy w chwili wejścia w życie niniejszych przepisów, mają wynagrodzenie wyższe, niż przewiduje podana w ust. 1 tabela płac, zachowują dotychczasową wysokość wynagrodzenia.

§ 15

1. Przedsiębiorstwa zatrudniają i opłacają pracowników służby bibliotecznej w bibliotekach przedsiębiorstw prowadzonych przez związki zawodowe, zgodnie z przepisami uchwały nr 160/59 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 2 maja 1959 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej, zatrudnionych w bibliotekach zakładowych.

2. Stanowiska służbowe i stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników służby bibliotecznej, zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym 46 godzin tygodniowo, w bibliotekach przedsiębiorstw prowadzonych przez związki zawodowe, podaje poniższa tabela:

Lp.	Stanowisko służbowe	Miesięcznie zł od—do
1	Starszy bibliotekarz	1600—1900
2	Bibliotekarz	1250—1600
3	Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem	1050—1250
4	Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem	950—1200
5	Pomocnik bibliotekarza	900—1050
6	Techniczny pracownik biblioteczny	800—950
7	Manipulacyjny pracownik biblioteczny	700—900

3. Podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w granicach stawek przewidzianych dla danego stanowiska służbowego nie może wynosić mniej niż 50 zł.

§ 16

Pracownicy, wymienieni w § 15 ust. 1, wykonujący niżej wymienione funkcje, otrzymują dodatek w następującej wysokości:

- 1) kierownik biblioteki liczącej ponad 20 tys. tomów — 300 zł
- 2) kierownik biblioteki liczącej od 15—20 tys. tomów — 250 zł
- 3) kierownik biblioteki liczącej od 10—15 tys. tomów — 200 zł
- 4) kierownik biblioteki liczącej od 5—10 tys. tomów — 150 zł
- 5) kierownik biblioteki liczącej od 2—5 tys. tomów — 100 zł
- 6) kierownik biblioteki liczącej od 1—2 tys. tomów — 75 zł

§ 17

1. Wymagania kwalifikacyjne dla zajmowania stanowisk służbowych, wymienionych w § 15 ust. 1, podaje poniższa tabela:

Lp.	Stanowisko służbowe	Wymagania kwalifikacyjne
1	Starszy bibliotekarz	wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 6 lat pracy bibliotekarskiej
2	Bibliotekarz	a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej — bądź b) średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 5 lat pracy bibliotekarskiej
3	Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem	wyższe wykształcenie
4	Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem	średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej
5	Pomocnik bibliotekarza	średnie wykształcenie bibliotekarskie
6	Techniczny pracownik biblioteczny	średnie wykształcenie
7	Manipulacyjny pracownik biblioteczny	ukończona szkoła podstawowa

2. Ustalenia kwalifikacji pracowników, o których mowa w ust. 1, powinno być dokonane na podstawie następujących dokumentów, przedłożonych w oryginale lub uwierzytelnionym odpisie:

1) dowodu ukończenia przez pracownika odpowiedniego zakładu lub kursu, złożenia odpowiedniego egzaminu, bądź też dowodu zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych przyznanego przez sekretarza Centralnej Rady Związków Zawodowych,

2) dokumentów stwierdzających okres pracy bibliotekarskiej.

§ 18

Kryteria, jakie wykształcenie uznaje się za średnie lub wyższe bibliotekarskie oraz rodzaje prac, które mogą być uznane za pracę bibliotekarską, określają odrębne przepisy.

§ 19

Pełnienie funkcji, o których mowa w § 16 pkt 1, 2, 3 i 4, może być powierzone osobom, które posiadają kwalifikacje przewidziane na stanowisko co najmniej młodszego bibliotekarza ze średnim wykształceniem, zaś w pkt 5 i 6 — co najmniej na stanowisko pomocnika bibliotekarza.

W razie braku odpowiednich kandydatów na stanowiska przewidziane w § 16 pkt 5 i 6 — można zatrudnić pracownika, który posiada kwalifikacje przewidziane na stanowisko technicznego pracownika bibliotecznego, pod warunkiem uzupełnienia kwalifikacji zawodowych (ukończenie odpowiednich kursów) w ciągu 2 lat od daty przyjęcia do pracy.

§ 20

Pracownikom bibliotecznym, wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami na polu organizacji i upowszechniania czytelnictwa, może być przyznany dodatek specjalny w wysokości do 25% wynagrodzenia zasadniczego.

Przyznanie dodatku specjalnego przez dyrektora przedsiębiorstwa może nastąpić:

1) w stosunku do pracowników określonych w § 15 ust. 1, pkt 1—4 — na wniosek prezydium zarządu okręgowego związku zawodowego,

2) w stosunku do pracowników wymienionych w § 15 ust. 1, pkt 5—7 — na wniosek prezydium zarządu okręgowego, uzgodniony z zarządkiem głównym związku zawodowego.

§ 21

Pracownicy służby bibliotecznej, zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, w bibliotekach liczących ponad 1000 tomów otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawki godzinowej. Stawka za godzinę pracy efektywnej wynosi 1/200 pełnego wynagrodzenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracownikom, prowadzącym punkty biblioteczne z księgozbiorem liczącym do 1000 tomów, lub punkty z księgozbiorem wymiennym, dostarczonemu przez biblioteki publiczne lub związkowe na podstawie umowy zawartej między przedsiębiorstwem a daną biblioteką, może być przyznana przez przedsiębiorstwo nagroda kwartalna w wysokości 100—350 zł. Wysokość nagrody uzależnia się od wielkości księgozbioru i liczby czytelników.

Załącznik do wytycznych w sprawie prowadzenia i finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie placówek kulturalno-oświatowych.

WYPOSAŻENIE ŚWIETLICY

Szafy biblioteczne, szafy na sprzęt świetlicowy, fotele lub krzesła, stoły świetlicowe, gry stolikowe różne, stół do tenisa stołowego, regały na czasopisma, tablice informacyjne, radio, telewizor, adapter z płytami, dywany, chodniki, kwietniki, flakony do kwiatów, karnisze, firanki, zasłony, obrazy ścienne, serwety kolorowe na stoły, popielniczki zwykłe i stojące, kosze do śmieci, doniczki z kwiatami, wieszaki, wycieraczki.

U w a g a:

Zakup środków trwałych (wchodzących w skład wyposażenia) uregulowany jest odrębnymi przepisami.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

W Y T Y C Z N E

w sprawie prowadzenia i finansowania działalności pozaoperacyjnej w zakresie ośrodków wczasowych oraz wypoczynkowo-turystycznych

§ 1

Ośrodki wczasowe i wypoczynkowo-turystyczne dzielą się na dwie grupy:

1) ośrodki wczasowe, świadczące pełne usługi wczasowe, przeznaczone dla pracowników i ich rodzin, posiadające warunki dla wypoczynku w czasie urlopu,

2) ośrodki wypoczynkowo-turystyczne o niepełnych usługach wczasowych i ośrodki wypoczynku świątecznego.

§ 2

1. Przedsiębiorstwa mogą organizować ośrodki wczasowe stałe i sezonowe, przy czym okres działania ośrodków stałych powinien wynosić nie mniej niż 10 miesięcy w roku, a działania ośrodków sezonowych — nie mniej niż 4—5 miesięcy w roku.

2. Przedsiębiorstwa organizujące ośrodki powinny tak ustalać ich wielkość, aby zachować zasadę optymalnego ich wykorzystania.

3. Przedsiębiorstwa mogą organizować wspólne ośrodki z innymi przedsiębiorstwami podległymi Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na podstawie wieloletnich porozumień.

4. W okresach, w których nie można zapewnić pełnego wykorzystania posiadanych miejsc w ośrodkach, przedsiębiorstwa prowadzące ośrodki, powinny zawierać z jednostkami uspołecznionymi krótkoterminowe umowy o najem miejsc w ośrodkach na wczasy, czasowe zakwaterowanie uczestników konferencji lub kursów oraz najmować miejsca innym osobom (grupowo lub indywidualnie).

§ 3

1. Podstawowa norma kosztów jednego osobodnia wczasów ulgowych i pełnopłatnych w ośrodku wczasowym świadczącym pełne usługi wczasowe (§ 5 pkt 1), obejmująca wydatki osobowe, wyżywienie oraz wydatki rzeczowe łącznie z kosztami amortyzacji, nie może przekroczyć pełnej opłaty za wczasy (60 zł dziennie od osoby), obowiązującej w domach Funduszu Wczasów Pracowniczych (FWP).

2. Norma powyższa stanowi przeciętną w skali zjednoczenia i może być różnicowana przez zjednoczenie dla poszczególnych przedsiębiorstw pod warunkiem, że średni koszt normatywny nie przekroczy w zjednoczeniu podstawowej normy kosztów jednego osobodnia o której mowa w ust. 1, przy czym podstawowa norma finansowa wyżywienia powinna być utrzymana na poziomie normy obowiązującej na wczasach pracowniczych, prowadzonych w domach FWP i nie może być różnicowana.

3. W przypadkach zróżnicowania normy kosztów zgodnie z przepisem ust. 2, nie należy w zasadzie ustalać więcej poziomów kosztów normatywnych niż trzy, stosując następujące wytyczne: ośrodki wczasowe należy zaliczać do jednej z trzech kategorii z tym, że w zasadzie do kategorii I należy zaliczyć ośrodki stałe o pełnym wyposażeniu (czynne cały rok), do kategorii II ośrodki sezonowe o pełnym wyposażeniu a do kategorii III ośrodki campingowe i ośrodki znajdujące się w pomieszczeniach prowizorycznych (np. w barakach drewnianych).

Dopuszcza się następujące granice różnicowania średniego kosztu normatywnego:

1) dla ośrodków zaliczonych do kategorii I

— maksymalnie do 15% jednak nie wyżej niż 70 zł za 1 osobdzień,

- | | |
|--|--|
| 2) dla ośrodków zaliczonych do kategorii II | — maksymalnie w wysokości 60 zł za I osobodzień, |
| 3) dla ośrodków zaliczonych do kategorii III | — maksymalnie do 10% jednak nie wyżej niż 55 zł za I osobodzień. |

Odstępstwa od powyższych ustaleń mogą nastąpić jedynie na wniosek zjednoczenia — za zgodą Ministerstwa.

4. Koszty, przekraczające normy (ust. 1 i 2) z tytułu wyższych norm żywienia lub z tytułu zwiększenia innych wydatków, bądź z tytułu większej liczby osobodni wczasów ulgowych ponad liczbę przekazaną w planie przez jednostkę nadrzędną — mogą być pokryte z innych środków, aniżeli środki obrotowe przedsiębiorstw (ust. 5), tj. ze środków funduszu zakładowego, dotacji związkowych, dodatkowych opłat wczasowiczów ponad obowiązujące stawki odpłatności, z zysków osiągniętych przez ośrodki wypoczynkowe za usługi świadczone poza ich działalnością podstawową (§ 6 ust. 4).

5. Dopłata przedsiębiorstwa ze środków obrotowych na pokrycie części kosztów, która nie znajduje pokrycia w dochodach z opłat ulgowych za wczasy pracownicze (§ 6 ust. 1 i 3) do wysokości kosztu normatywnego jednego osobodnia, bądź średniego kosztu normatywnego, ustalonego w przypadkach i na zasadach przewidzianych w ust. 3, może być dokonywana wyłącznie w stosunku do ilości osobodni wczasów ulgowych, przekazywanych przedsiębiorstwu przez jednostkę nadrzędną. Dopłata ta ulega obniżeniu o otrzymane dotacje FWP.

6. Przez liczbę osobodni wczasów ulgowych (ust. 4 i 5) należy rozumieć liczbę osobodni wczasów ulgowych przekazaną przez jednostkę nadrzędną w ramach liczby osób korzystających z wczasów ulgowych, ustalonej w narodowym planie gospodarczym i przewidzianej do częściowego sfinansowania ze środków obrotowych przedsiębiorstw na zasadach przepisu ust. 4 i 5.

7. W przypadkach, w których średni koszt normatywny został ustalony dla przedsiębiorstwa powyżej podstawowego kosztu normatywnego, wynoszącego 60 zł (przy podstawowej normie finansowej żywienia, utrzymanej na poziomie normy obowiązującej na wczasach pracowniczych prowadzonych w domach Funduszu Wczasów Pracowniczych), a w koszcie tym rzeczywiście koszty żywienia kształtują się wyżej niż podstawowa norma żywienia, o której mowa w § 3 ust. 2, przedsiębiorstwo ma prawo dopłacać ze środków obrotowych, w granicach określonych w ust. 4, różnicę pomiędzy średnim kosztem normatywnym, a dochodami z opłat ulgowych, pomniejszoną o różnicę między rzeczywistym kosztem żywienia, a podstawową finansową normą żywienia.

8. Przedsiębiorstwo w porozumieniu z radą zakładową może zwiększyć ilość wczasów ulgowych ponad ilość określoną przez jednostkę nadrzędną (ust. 6), pod warunkiem pokrycia nadwyżki kosztów nad dochodami, o której mowa w ust. 5, wyłącznie ze środków wymienionych w ust. 4.

9. W przypadku świadczenia przez ośrodek wczasowy usług na podstawie zawartej umowy, na rzecz pracowników innych zakładów pracy, zakłady te ponoszą część kosztów pokrywanych przez przedsiębiorstwo macierzyste w formie dopłaty ze środków obrotowych do wczasów ulgowych, na zasadach określonych w ust. 5.

§ 4

1. Plan rzeczowy i finansowy opracowuje przedsiębiorstwo prowadzące ośrodek, wspólnie z radą zakładową, a zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

Kwota dotacji FWP na tzw. wczasy zleczone wymaga zatwierdzenia na piśmie przez zarząd główny właściwego związku zawodowego.

2. Plan dochodów i kosztów powinien być opracowany na podstawie planu rzeczowego, uwzględniającego ilość miejsc, osobodni (w tym osobodni ulgowych i pełnopłatnych), turnusów, korzystających z wczasów, personelu oraz inne konieczne elementy kalkulacyjne.

§ 5

Decyzje o przydziałach miejsc w ośrodkach podejmowane są przez rady zakładowe.

§ 6

1. W zakresie ponoszenia opłat przez korzystających z wczasów ulgowych i pełnopłatnych, stosuje się następujące zasady obowiązujące w ośrodkach wczasowych FWP:

1) opłaty ulgowe za pobyt na wczasach pracowniczych do 14 dni są zależne od wynagrodzenia za pracę pracownika i wynoszą przy wynagrodzeniu za pracę miesięcznie brutto:

	do 700 zł	120 zł
od 701	do 1 000 zł	160 zł
od 1 001	do 1 500 zł	240 zł
od 1 501	do 2 000 zł	300 zł
od 2 001	do 2 500 zł	360 zł
od 2 501	do 3 500 zł	420 zł
od 3 501	do 4 500 zł	500 zł
	ponad 4 500 zł	600 zł

2) opłata pełna za pobyt na wczasach pracowniczych wynosi 60 zł za jeden osobodzień.

3) opłaty za skierowanie na poszczególne rodzaje wczasów rodzinnych wynoszą:

Grupa wynagrodzenia	Zarobek brutto miesięcznie zł	Rodzaj wczasów i wysokość opłat za skierowanie ulgowe		
		rodzinne 14-dniowe		
		pracownik i współmatro- nek pracujący	współmatro- nek nie pracujący	dziecko
I	2	3	4	5
I	do 700 zł	120 zł	120 zł	—
II	701 — 1000 zł	160 zł	160 zł	120 zł
III	1001 — 1500 zł	240 zł	240 zł	160 zł

I	2	3	4	5
IV	1501 — 2000 zł	300 zł	300 zł	240 zł
V	2001 — 2500 zł	360 zł	360 zł	300 zł
VI	2501 — 3500 zł	420 zł	420 zł	360 zł
VII	3501 — 4500 zł	500 zł	500 zł	420 zł
VIII	ponad 4500 zł	600 zł	600 zł	500 zł
	Skierowania pełnopłatne	840 zł	840 zł	640 zł

4) zjednoczenia, w stosunku do nadzorowanych przedsiębiorstw, mogą w porozumieniu z zarządami okręgowymi właściwych związków zawodowych stosować odchylenia do 20% od obowiązujących stawek opłat, w zależności od zakresu świadczeń, sezonu i miejsca położenia domu wypoczynkowego, pod warunkiem, że nie spowoduje to przekroczenia średniego kosztu normalnego.

2. W przypadku, jeżeli koszt wczasów przekracza normy, określone w § 3 ust. 1, osoby korzystające z wczasów pełnopłatnych pokrywają pełne rzeczywiste koszty, z ewentualnym uwzględnieniem postanowień § 3 ust. 4.

3. Skierowanie na wczasy ulgowe do ośrodków wczasowych (§ 1 pkt 1) może być wydane tylko jeden raz w roku na okres 14 dni dla pracownika i członków jego rodziny.

W przypadku przyznania przez radę zakładową wczasów dłuższych niż 14 dni — wczasowicz ponosi, za okres pobytu na wczasach ponad 14 dni, opłatę pełną (z zastrzeżeniem postanowień ust. 2), o ile różnica nie zostanie pokryta z innych środków, niż środki przedsiębiorstwa.

Jedynie w przypadkach niepełnego wykorzystania miejsc w ciągu sezonu z wyjątkiem miesięcy lipca, sierpnia, lutego i marca — rady zakładowe mogą wyrazić zgodę na przedłużenie okresu wczasów ulgowych ponad 14 dni.

4. Koszty usług, nie objętych opłatami, o których mowa w ust. 1 (jednorazowe posiłki, noclegi itp.), ustalają przedsiębiorstwa w porozumieniu z radami zakładowymi w wysokości nie niższej od kosztów własnych.

§ 7

1. Obsadę personalną ośrodków oraz zakres czynności i odpowiedzialności poszczególnych pracowników ustala dyrektor przedsiębiorstwa.

2. Okresy zatrudnienia niezbędnego personelu przed rozpoczęciem turnusów w ośrodkach sezonowych i po ich zakończeniu należy ograniczyć do niezbędnych potrzeb, nie dłużej jednak jak do 14 dni przed rozpoczęciem i po zakończeniu turnusów.

§ 8

1. Przedsiębiorstwo prowadzące ośrodki wypoczynkowo-turystyczne o niepełnych usługach wczasowych (np. nie świadczących pełnego wyżywienia i ośrodki wypoczynku świątecznego (§ 1 pkt 2) pokrywają z kosztów działalności pozaoperacyjnej następujące koszty:

- amortyzacji,
- konserwacji i remontów bieżących,
- podatku od nieruchomości,

a w przypadku obiektów dzierżawionych — czynszu dzierżawy, nie przekraczające sumy kosztów amortyzacji, konserwacji i remontów bieżących oraz podatku od nieruchomości.

2. Pracownicy i członkowie ich rodzin ponoszą opłaty za korzystanie z usług ośrodka, o którym mowa w ust. 1, w wysokości pokrywającej koszty jego utrzymania i prowadzenia, pomniejszone o koszty, wymienione w ust. 1.

3. Przedsiębiorstwa, których pracownicy korzystają z usług ośrodków, o których mowa w ust. 1, prowadzonych przez inne przedsiębiorstwa, partycypują w zasadzie w kosztach, wymienionych w ust. 1, proporcjonalnie do ilości wykorzystywanych miejsc.

4. Odpłatność za korzystanie z usług ośrodków wypoczynkowych, o której mowa w ust. 2, może być zmniejszona przez ewentualne wpłaty środków z funduszu zakładowego, innych funduszy społecznych oraz zysków, o których mowa w § 3 ust. 4.

§ 9

1. Pracownicy jednostek nie będących przedsiębiorstwami mogą korzystać z wczasów pracowniczych w domach wczasowych przedsiębiorstw na zasadach i warunkach odpłatności, ustalonych zarządzeniem w ramach środków ujętych w planach przedsiębiorstw, przeznaczonych na finansowanie wczasów pracowniczych.

2. W tym przypadku jednostki zatrudniające tych pracowników nie pokrywają w odniesieniu do wczasów ulgowych — różnicy kosztów, o których mowa w § 3 ust. 9 i kosztów wymienionych w § 8 ust. 3.

3. Rozmiary korzystania na powyższych warunkach z wczasów przedsiębiorstw przez pracowników jednostek nie będących przedsiębiorstwami, ustala Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 43
Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów
Budowlanych z dnia 10 kwietnia 1967 r.

WYTYCZNE

w sprawie prowadzenia i finansowania przyzakładowych urzędzeń sportowych oraz ognisk krzewienia kultury fizycznej

§ 1

1. Do przyzakładowych urzędzeń sportowych zalicza się obiekty i urzędzenia, które stanowią majątek trwały przedsiębiorstwa.

2. Prowadzenie urzędzeń sportowych przy hotelach robotniczych, placówkach kulturalno-oświatowych i ośrodkach wypoczynkowo-turystycznych

zalicza się jako działalność pozaoperacyjną w zakresie hoteli robotniczych, placówek kulturalno-oświatowych i ośrodków wypoczynkowo-turystycznych, stosując odpowiednie wytyczne, zawarte w załącznikach nr nr 1, 2 i 3.

3. Prowadzenie urzędzeń sportowych przy szkołach przyzakładowych zalicza się jako działalność pozaoperacyjną w zakresie prowadzenia zawodowych szkół przyzakładowych i internatów.

§ 2

1. W stosunku do zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej przedsiębiorstwa mają prawo:

1) przydzielenia odpowiednich pomieszczeń na sale treningowe (gimnastyczne),

2) urzędzenia małych boisk sportowych, placów gier, gdy pozwalają na to warunki terenowe, a w szczególności w przypadku budowy nowych zakładów lub rozbudowy istniejących,

3) ponoszenia kosztów amortyzacji, remontów i konserwacji urzędzeń, które stanowią majątek trwały przedsiębiorstw.

2. Pozostałe koszty związane z działalnością i prowadzeniem ognisk krzewienia kultury fizycznej (w tym zakupu sprzętu sportowego) nie mogą być finansowane ze środków przedsiębiorstw.

3. W przypadku prowadzenia międzyzakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej — jednostki uczestniczące w prowadzeniu takiego ogniska partycypują w ponoszeniu kosztów, wymienionych w ust. 1 pkt 3) i ust. 2, proporcjonalnie do ilości korzystających z tych urzędzeń.

§ 3

Koszty utrzymania przyzakładowych urzędzeń sportowych oraz koszty i dochody prowadzenia ognisk kultury fizycznej powinny być ujęte:

— planem działalności pozaoperacyjnej w zakresie kosztów objętych postanowieniem § 2 ust. 1 pkt 3,

— preliminarzem zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej obejmującym wydatki i dochody w zakresie pozostałych kosztów.

WYTYCZNE nr 18
PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC
z dnia 15 czerwca 1967 r.

w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne lub spółdzielcze oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki

Na podstawie § 16 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych, zatrudnionych w domach kultury, ośrodkach kultury, klubach i świetlicach podległych prezydiom rad narodowych (Dz. U. nr 41, poz. 248) oraz § 1 ust. 3 i 4 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 27 sierpnia 1966 r. w sprawie uposażenia pracowników służby bibliotecznej (Dz. U. nr 37, poz. 225) w porozumieniu z Ministrem Kultury i Sztuki oraz Centralną Radą Związków Zawodowych ustala się, co następuje:

§ 1

Wytyczne dotyczą pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej zatrudnionych w domach kultury, klubach, świetlicach, hotelach robotniczych (domach młodego robotnika) i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne i spółdzielcze według zasad określonych w uchwale nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r. w sprawie zasad urządzania i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Monitor Polski nr 127, poz. 162).

§ 2

1. Ustala się następujące tabele stanowiące załącznik do wytycznych:
- 1) tabelę stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych (załącznik nr 1).
 - 2) tabelę stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik nr 2),

3) tabelę stawek dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej (załącznik nr 3),

4) tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik nr 4).

2. Do zajmowania stanowisk wymienionych w tabeli określonej w ust. 1 pkt 1 do niniejszych wytycznych wymagane jest co najmniej wykształcenie średnie. Pracownicy posiadający wykształcenie wyższe otrzymują dodatek w wysokości 10% uposażenia zasadniczego.

§ 3

1. Ustala się fundusz nagród w wysokości do 4% funduszu płac pracowników, o których mowa w § 1, z przeznaczeniem na nagrody dla tych pracowników.

2. Nagrody przyznaje przełożony uprawniony do angażowania, awansowania i zwalniania pracowników na wniosek rady zakładowej.

§ 4

Dodatek specjalny (§ 2 ust. 1 pkt 1 i 2) oraz nagrody, o których mowa w § 3, nie podlegają podatkowi od wynagrodzeń.

§ 5

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zostają zakwalifikowani na właściwe stanowiska na ogólnych zasadach z tym, że wynagrodzenie ich oblicza się według stawki godzinowej.

Stawka za godzinę pracy wynosi 1/175 pełnego uposażenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 6

1. Pracownicy objęci wytycznymi mogą otrzymać wyższe uposażenie tylko w drodze awansu.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy wypadków powołania pracownika na wyższe stanowisko lub ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym.

3. Pracownik może być awansowany w obrębie danego stanowiska nie częściej niż co dwa lata. Jako terminy awansowe ustala się dzień 1 stycznia i 22 lipca ze zmianą uposażenia od 1 sierpnia.

4. Wysokość podwyżki uposażenia nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie.

5. Przepisy ust. 1—4 nie dotyczą podwyżek z tytułu przyznania dodatku, o którym mowa w § 2 ust. 2.

§ 7

Pracownicy kin zatrudnieni w placówkach kulturalno-oświatowych, o których mowa w § 1, otrzymują wynagrodzenie według stawek ustalonych dla pracowników kin sieci państwowej.

§ 8

Pracownicy zaplecza technicznego teatrów lub instytucji muzycznych, prowadzonych przez domy kultury otrzymują wynagrodzenie wg zasad ustalonych dla pracowników państwowych teatrów i instytucji muzycznych.

§ 9

Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych wykonujący czynności administracyjne i usługowe są wynagradzani według zasad obowiązujących dla danej kategorii pracowników w zakładzie pracy, w którym działa placówka kulturalno-oświatowa.

§ 10

Z dniem wprowadzenia zasad uposażenia ustalonych w niniejszych wytycznych pracownikom objętym tymi zasadami nie przysługują:

1) dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższ zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Mon. Pol. nr 25, poz. 124),

2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 11

Zaliczenia placówek kulturalno-oświatowych do odpowiednich kategorii wymienionych w tabeli określonej w § 2 ust. 1 pkt 1 dokonują wojewódzkie komisje związków zawodowych w porozumieniu z wydziałami kultury prezydów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wydzielonych z województw) oraz właściwymi zastępcami przewodniczących prezydów wojewódzkich rad narodowych.

§ 12

Wytyczne nie dotyczą Instruktorów amatorskich zespołów artystycznych i kół zainteresowań, których wynagrodzenie regulują odrębne przepisy.

§ 13

Zasady uposażenia ustalone niniejszymi wytycznymi mogą być stosowane od dnia 1 czerwca 1967 r. w ramach zatwierdzonego funduszu płac.

Tabela stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych

Lp.	Stanowisko	Uposażenie zasadnicze miesięczne zł	Stawki maksymalne dodatku specjalnego
1	Kierownik domu kultury I kat.	2200—3100	do 1
2	Kierownik domu kultury II kat.	2000—2700	do 2
3	Kierownik domu kultury III kat.	1600—2500	do 3
4	Kierownik działu w domu kultury I kat.	1600—2400	do 3
5	Kierownik klubu I kategorii	1600—2400	do 3
6	Kierownik klubu II kategorii, starszy instruktor domu kultury	1400—2200	do 5
7	Kierownik świetlicy; instruktor domu kultury	1300—2000	do 5
8	Instruktor klubu, instruktor w hotelu robotniczym, domu młodego robotnika	1200—1900	do 6

Tabela stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Wymagany staż pracy	Stawki uposażenia zasadniczego w zł od—do	Stawki dodatku specjalnego
1	Starszy bibliotekarz	wyższe	6	1700—2500	do 3
		studium bibliotekarskie	8	1600—2300	do 4
2	Bibliotekarz	wyższe	3	1500—2200	do 5
		studium bibliotekarskie	4		
		średnie bibliotekarskie	5	1300—2000	
3	Młodszy bibliotekarz	wyższe	—	1400—1800	do 7
		studium bibliotekarskie	—	1200—1600	do 7
		średnie bibliotekarskie	—	1100—1500	do 7
4	Pomocnik bibliotekarza	średnie	—	1000—1500	do 7
		podstawowe	—	900—1400	do 8
5	Starszy magazynier biblioteczny	średnie	2	1000—1900	do 6
		podstawowe	5		
6	Magazynier biblioteczny	średnie	—	900—1500	do 8
		podstawowe	—		

Tabela stawek dodatku specjalnego

Stawka	Złotych
1	1000
2	900
3	800
4	700
5	600
6	500
7	400
8	300
9	200
10	100

Załącznik nr 4

Tabela stawek dodatku funkcyjnego w bibliotekach

Lp.	Funkcja	Wielkość księgozbioru biblioteki	Stawka dodatku funkcyjnego zł
1	Kierownik biblioteki	ponad 30 tys. tomów	400
2	Kierownik biblioteki	20—30 tys. tomów	350
3	Kierownik biblioteki	15—20 tys. tomów	300
4	Kierownik biblioteki	10—15 tys. tomów	250
5	Kierownik biblioteki	5—10 tys. tomów	200
6	Kierownik biblioteki	2—5 tys. tomów	100

ZARZĄDZENIE nr 213
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 24 kwietnia 1962 r.

w sprawie zasad i organizacji normowania pracy

(ZP/5/62)

*(Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu
Materiałów Budowlanych nr 8, poz. 30)*

W związku z uchwałą nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy i uchwałą nr 214 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie trybu opracowania i wprowadzenia technicznie uzasadnionych norm pracy w gospodarce narodowej — (Mon. Pol. nr 54, poz. 235 i poz. 236) oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 24 kwietnia 1962 r. do układów zbiorowych pracy, po porozumieniu z Zarządami Głównymi Związków Zawodowych: Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Przemysłu Chemicznego, Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego zarządza się, co następuje:

§ 1

Zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przez niego nadzorowanych, a podległych prezydiom rad narodowych.

I. Normy pracy

§ 2

1. Normy czasu pracy powinny określać czas niezbędny na wykonanie zadań (operacji, robót) przez robotników w określonych warunkach organizacyjno-technicznych.

2. Normy pracy powinny być ustalane na takim poziomie, by przy prawidłowej wydajności pracy zapewnić ich wykonanie przez robotników posiadają-

cych odpowiednio kwalifikacje, ustalone w taryfikatorze kwalifikacyjnym, przy założeniu warunków uwzględniających prawidłową organizację pracy oraz stosowanie ekonomicznie i technicznie właściwych metod i narzędzi pracy,

§ 3

1. Podstawą opracowania norm pracy dla robót, w których powszechnie występują elementy powtarzalne, powinny być normatywy czasu.

2. Normatywy czasu ustalają wielkości czasu, niezbędnego do wykonania poszczególnych elementów operacji (robót), w określonych warunkach organizacyjno-technicznych; normatywy czasu ustala się zgodnie z warunkami określonymi w § 2 — na podstawie badań i pomiarów czasu roboczego.

3. Normy pracy na roboty (operacje), dla których opracowanie normatywów czasu jest ze względów ekonomicznych lub technicznych nieuzasadnione, należy ustalać na podstawie pomiarów czasu roboczego i materiałów analitycznych uwzględniających technologiczne i organizacyjne warunki wykonania pracy.

4. Normy pracy można również ustalać w części na podstawie normatywów czasu, a w części na podstawie pomiarów czasu roboczego i materiałów analitycznych.

§ 4

1. Rozróżnia się następujące normatywy czasu:

1) normatywy czasu zakładowe, opracowywane i stosowane dla potrzeb poszczególnych przedsiębiorstw (zakładów),

2) normatywy czasu branżowe, opracowywane i stosowane dla robót (operacji) typowych dla danej branży, występujących w wielu przedsiębiorstwach.

2. Wykaz rodzajów elementów czasu lub rodzajów robót (operacji), które powinny być objęte normatywami czasu ustala w zakresie:

— jednego przedsiębiorstwa — normatywy zakładowe — dyrektor przedsiębiorstwa;

— przedsiębiorstw jednego zjednoczenia — normatywy branżowe — dyrektor zjednoczenia, a dla przedsiębiorstw wielu zjednoczeń, wchodzących w skład jednego porozumienia branżowego — dyrektor zjednoczenia wiodącego;

— przedsiębiorstw wielu zjednoczeń nie wchodzących w skład jednego porozumienia branżowego — normatywy branżowe — resortowe — Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac.

§ 5

Normatywy czasu zatwierdza:

zakładowe — dyrektor zjednoczenia po zaopiniowaniu przez branżową (wojewódzką) komisję norm pracy i taryfikacji; dyrektor zjednoczenia może

uprawnienia w tym zakresie przekazać przewodniczącemu branżowej (wojewódzkiej) komisji norm pracy i taryfikacji;

branżowe — przewodniczący Resortowej Komisji Norm Pracy po zaopiniowaniu przez Resortową Komisję Norm Pracy.

§ 6

Rozróżnia się następujące normy pracy:

a) zakładowe — obowiązujące dla operacji (robót), wykonywanych w danym przedsiębiorstwie (zakładzie);

b) branżowe — obowiązujące dla analogicznych operacji (robót), wykonywanych w różnych przedsiębiorstwach, zgrupowanych w jednym lub kilku zjednoczeniach tej samej branży;

c) jednolite — powszechnie obowiązujące dla analogicznych operacji (robót), wykonywanych w różnych działach gospodarki narodowej.

§ 7

1. Moc obowiązującą normom pracy nadaje:

a) zakładowym — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową;

b) branżowym — dyrektor zjednoczenia, a normom branżowym obowiązującym we wszystkich przedsiębiorstwach wchodzących w skład porozumienia branżowego — dyrektor zjednoczenia wiodącego w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego;

c) jednolitym — Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych, a w zakresie robót budowlano-montażowych — Przewodniczący Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Dyrektor zjednoczenia może zastrzec do swojej decyzji zatwierdzanie niektórych zakładowych norm pracy na roboty o szczególnym znaczeniu w danej branży.

3. Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac może uzależnić od porozumienia z nim zatwierdzanie niektórych norm branżowych o szczególnym znaczeniu dla przedsiębiorstw Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

4. Dyrektor zjednoczenia koordynuje ustalanie norm zakładowych w nadzorowanych przedsiębiorstwach. Dyrektor zjednoczenia wiodącego koordynuje ustalanie zakładowych i branżowych norm stosowanych w przedsiębiorstwach, wchodzących w skład porozumienia branżowego; Dyrektor Departamentu Zatrudnienia i Płac koordynuje ustalanie norm branżowych stosowanych w przedsiębiorstwach, wchodzących w skład porozumień branżowych różnych zjednoczeń wiodących.

§ 8

W przypadkach, gdy dla określonych rodzajów robót, brak jest obowiązujących branżowych normatywów czasu lub jednolitych norm pracy dopuszcza się:

- a) stosowanie zakładowych i branżowych normatywów czasu zatwierdzonych dla innych jednostek resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych po uzyskaniu zgody dyrektora zjednoczenia,
- b) stosowanie branżowych normatywów czasu lub branżowych norm pracy innych resortów po uzyskaniu zgody dyrektora Departamentu Za-trudnienia i Płac.

§ 9

1. Zmian norm pracy dokonuje się w trybie określonym w protokole dodatkowym z dnia 24 kwietnia 1962 r. do układów zbiorowych pracy dotyczących zasad ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania ich zmian, zwanym dalej protokołem dodatkowym.

2. W przypadkach wprowadzenia zakładowych norm pracy w przedsiębiorstwie zamiast obowiązujących norm jednolitych lub branżowych, zgodnie z postanowieniami protokołu dodatkowego, dyrektor przedsiębiorstwa jest obowiązany:

a) w przypadku dokonania zmian, o których mowa w ust. 1 i 2 § 3 protokołu dodatkowego, zawiadomić o tym dyrektora zjednoczenia oraz właściwy zarząd okręgowy zainteresowanego związku zawodowego z podaniem zakresu zmian powstałych w warunkach wykonywania danej operacji (roboty), a w przypadkach jeżeli zmiany dotyczą normy jednolitej — również zawiadomić jednostkę, która zatwierdziła daną normę,

b) w przypadku wprowadzenia zmian, o których mowa w § 4 ust. 2 protokołu dodatkowego, wystąpić równocześnie z wnioskiem do dyrektora zjednoczenia o wyrażenie zgody na zastosowanie normy zakładowej w określonej wielkości, powiadamiając o tym równocześnie właściwy zarząd okręgowy zainteresowanego związku zawodowego; proponowana norma obowiązuje do czasu podjęcia decyzji przez jednostkę, która zatwierdziła daną normę.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 2 pkt b) dyrektor zjednoczenia jest obowiązany:

a) podjąć decyzję w sprawach norm, których zatwierdzenie leży w jego właściwości;

b) przestać do jednostki zatwierdzającej wniosek w przedmiocie zmiany norm, których zatwierdzenie nie leży w jego właściwości.

§ 10

Dyrektor zjednoczenia może wydać zezwolenie na przedłużenie okresu stosowania współczynników, o których mowa w § 10 pkt 3 protokołu dodatkowego, na dalsze trzy miesiące w przypadkach określonych w tym protokole, na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, zawierający harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii), opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.

§ 11

Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń do systematycznego rozszerzania zakresu robót, dla których będą opracowane i stosowane prawidłowe normy pracy.

II. Zaszeregowania i płace

§ 12

1. Obowiązującą podstawą zaszeregowania robotników do właściwych kategorii płac stosownie do posiadanych przez nich kwalifikacji, odpowiadających jakości (rodzajowi) zwykle wykonywanej przez nich pracy (zaszeregowania osobiste) są taryfikatory kwalifikacyjne robotników zatwierdzone do stosowania w określonej branży lub gałęzi gospodarki narodowej.

2. Przy stosowaniu akordowego systemu wynagradzania za pracę obowiązuje zasada, że cenę akordową (stawkę jednostkową) ustala się mnożąc godzinową stawkę płac akordowych, ustaloną na podstawie obowiązującej tabeli płac akordowych i zaszeregowania operacji (robót) przez normę czasu opracowaną i zatwierdzoną zgodnie z postanowieniami zarządzenia.

3. Zaszeregowania robót dokonuje się na podstawie taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników, o których mowa w ust. 1, zgodnie z zaszeregowaniem robotnika, który powinien obsługiwać określone stanowisko robocze; w przypadkach zmiennej obsady stanowisk roboczych lub stanowisk roboczych, na których wykonuje się różnorodne operacje (roboty) wymagające różnych kwalifikacji stosowane będą odrębne taryfikatory.

4. Taryfikatory kwalifikacyjne robotników i taryfikatory robót ustala się w przepisany trybie, po zaopiniowaniu ich przez właściwe komisje norm pracy i taryfikacji.

§ 13

1. Przepisy, dotyczące trybu zatwierdzania, stosowania i zmian norm pracy stosuje się analogicznie w zakresie zatwierdzania, stosowania i zmian cen akordowych (stawek jednostkowych).

2. Przy stosowaniu systemu akordu zryczałtowanego w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych dyrektorzy tych przedsiębiorstw mogą stosować doraźnie kalkulowane ceny zryczałtowane na roboty nie objęte jednolitymi branżowymi i zakładowymi cenami robót akordowych, jeżeli kwota akordu zryczałtowanego w podstawowych pozycjach jest kalkulowana na podstawie norm pracy i cen akordowych zatwierdzonych zgodnie z przepisami niniejszego zarządzenia.

III. Organizacja normowania pracy

§ 14

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw wyznaczają odpowiedzialnych pracowników i określą szczegółowe zadania i obowiązki podległych im komórek organizacyjnych w zakresie:

a) badania organizacji pracy i stanowisk roboczych oraz projektowania ich usprawnienia;

- b) analizy strat czasu roboczego i podejmowania wniosków w kierunku zwiększenia jego wykorzystania;
- c) analizowania obsady stanowisk roboczych i ustalania właściwych norm obsady;
- d) opracowywania norm pracy;
- e) badania wykonywania norm pracy;
- f) bieżącej korekty norm pracy w wyniku stwierdzenia ich nieprawidłowości lub w wyniku zmian technologicznych bądź organizacyjnych procesu produkcyjnego;
- g) ustalania właściwego zaszeregowania robót, zgodnie z obowiązującymi taryfikatorami kwalifikacyjnymi;
- h) ewidencji obowiązujących normatywów czasu, norm pracy i norm obsady stanowisk oraz kontroli ich prawidłowego stosowania;
- i) opracowywania, ewidencji oraz analizowania prawidłowości cen akordowych;
- j) kontroli prawidłowego stosowania cen akordowych.

2. Zadania, zakres działania i strukturę organizacyjną służby normowania pracy określają wytyczne Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 14 listopada 1961 r. (Mon. Pol. nr 94, poz. 402).

§ 15

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw zapewnią niezbędną obsadę komórek organizacyjnych lub stanowisk pracy, o których mowa w § 14 ust. 1 pkt a)—h) — przez pracowników o właściwych kwalifikacjach.

2. W zakresie kwalifikacji pracowników wykonujących czynności, o których mowa w § 14, ustala się zasady następujące:

a) pracownicy kierujący zagadnieniami normowania pracy powinni posiadać kwalifikacje, wymagane dla kierownika działu technicznego z tym zastrzeżeniem, że nie wymaga się odbycia praktyki na stanowisku kierowniczym; w przypadku braku pracowników o takich kwalifikacjach dyrektor przedsiębiorstwa może wyznaczyć na to stanowisko inżyniera lub pracownika posiadającego kwalifikacje wymagane od Inspektora technicznego; od pracowników powyższych wymagać należy 2-letniej praktyki w zakresie normowania pracy i ukończenia kursu normowania pracy II i III stopnia;

b) pracownicy inżynieryjno-techniczni zajmujący się technicznym normowaniem pracy powinni mieć kwalifikacje techników, starszych techników, inżynierów (inspektorów technicznych), starszych inżynierów (starszych inspektorów technicznych), należy od nich wymagać ukończenia kursu normowania pracy; od techników — co najmniej I stopnia, od pozostałych pracowników — co najmniej II stopnia,

c) pracownicy wykonujący czynności, o których mowa w § 14 ust. 1 pkt 1) i j), powinni mieć co najmniej kwalifikacje przewidziane dla technika lub ekonomisty; należy od nich wymagać ukończenia kursu normowania pracy I lub II stopnia;

d) dyrektor zjednoczenia może wyrazić zgodę na Indywidualne odstępstwa w zakresie kwalifikacji, o których mowa w pkt a), b) i c).

3. Ustala się następujące zasady wynagradzania pracowników, o których mowa w ust. 1:

a) kierowników komórek organizacji i normowania pracy, posiadających kwalifikacje wymagane od kierownika działu technicznego (bez obowiązkowej praktyki na stanowisku kierowniczym) uznaje się za kierowników komórek, równorzędnych z działami technicznymi pod względem uprawnień do wynagrodzeń, nagród i premii,

b) pozostałych pracowników, wykonujących stale czynności określone w § 14, a odpowiadających warunkom, o których mowa w ust. 2 pkt a)—d), wynagradza się według zasad, ustalonych dla pracowników inżynieryjno-technicznych, zatrudnionych w produkcji (w ruchu).

§ 16

Zobowiązuje się dyrektorów przedsiębiorstw do prowadzenia bieżącej rejestracji, kontroli i ewidencji rzeczywistego czasu wykonania robót.

§ 17

Dyrektorzy zjednoczeń zabezpieczą koordynację i kontrolę w zakresie organizacji i normowania pracy zgodnie z zarządzeniem i wydanymi wytycznymi, o których mowa w § 14.

§ 18

Dyrektorzy zjednoczeń obowiązani są stworzyć warunki konieczne dla zapewnienia:

- niezbędnej obsady komórek organizacyjnych, stanowisk pracy, ośrodków zajmujących się sprawami organizacji i normowania pracy przez odpowiednio kwalifikowanych pracowników,
- stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych tych pracowników.

§ 19

1. Dyrektorzy zjednoczeń powołają przy zjednoczeniach branżowych komisje norm pracy i taryfikacji.

2. Do komisji, o których mowa w ust. 1, powinni być powoływani:

- dyrektor zjednoczenia lub jego zastępca jako przewodniczący komisji,
- przedstawiciel zarządu głównego właściwego związku zawodowego jako zastępca przewodniczącego komisji,
- trzech do pięciu przedstawicieli nadzorowanych przedsiębiorstw i zjednoczenia, fachowców w zakresie organizacji i normowania pracy.

3. Do zadań branżowych komisji norm pracy należy:

- opiniowanie planów zjednoczeń w zakresie organizacji i normowania pracy z jednoczesnym podziałem zadań, wynikających z planu dla poszczególnych przedsiębiorstw,
- inicjowanie opracowań z zakresu organizacji i normowania pracy dla potrzeb branżowych,

— współpraca w dziedzinie zagadnień organizacji i normowania pracy z jednostkami organizacyjnymi wchodzącymi w skład porozumienia branżowego,

— opiniowanie projektów normatywów czasu,

— opiniowanie projektów norm pracy, taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników i taryfikatorów robót oraz nomenklatury zawodów w zakresie opracowań zastrzeżonych do zatwierdzania przez dyrektora zjednoczenia lub jednostki nadrzędnej nad zjednoczeniem,

— opiniowanie skutków ekonomicznych wprowadzenia norm pracy,

— opiniowanie planów pracy branżowego ośrodka normowania pracy,

— analiza i ocena wyników pracy branżowego ośrodka normowania pracy.

4. W stosunku do komisji norm pracy w budownictwie — obowiązują postanowienia zarządzenia nr 20 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 stycznia 1960 r. w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy oraz branżowych komisji norm pracy (Dz. Urz. MBiPMB nr 21, poz. 10), z tym zastrzeżeniem, że zakres działania komisji ulega rozszerzeniu o zadania, określone w ust. 3, a do nazwy komisji dodaje się wyrazy „i taryfikacji”.

5. Za udział w posiedzeniach komisji, odbytych poza godzinami pracy, przewodniczący, zastępca, członkowie i rzeczoznawcy, powołani przez przewodniczącego komisji pobierają wynagrodzenie w wysokości 57 zł dla przewodniczącego, 38 zł dla członków komisji i rzeczoznawców za każde posiedzenie komisji.

§ 20

Upoważnia się Dyrektora Departamentu Zatrudnienia i Płac do zatwierdzania — po zaopiniowaniu przez Resortową Komisję Norm Pracy — instrukcji i wytycznych w przedmiocie technicznego normowania pracy, opracowywania projektów katalogów norm pracy i cen akordowych, projektów taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników i taryfikatorów robót oraz projektów nomenklatury zawodów, uwzględniających wydane w tych sprawach Instrukcje i wytyczne Komitetu Pracy i Płac i Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury.

ZARZĄDZENIE nr 20
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 21 stycznia 1960 r.

w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowych komisji norm pracy i taryfikacji

(Zn. COTNP/60)

(Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 2, poz. 10)

Wykonanie zadań wzrostu wydajności pracy oraz obniżki kosztów własnych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, zgodnie z postanowieniami zarządzenia nr 318 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 listopada 1959 r. w sprawie środków zabezpieczających wykonanie Narodowego Planu Gospodarczego w zakresie zatrudnienia i płac w 1960 r. w przedsiębiorstwach podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych — wymaga jednolitego działania przedsiębiorstw budowlano-montażowych na terenie jednego województwa.

W celu koordynacji polityki zatrudnienia, normowania pracy i płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Powołuje się wojewódzkie komisje koordynacyjne, które działać będą przy zjednoczeniach budownictwa i obejmą swoją działalnością teren określony w załączniku do zarządzenia.

2. Przewodniczącym wojewódzkiej komisji koordynacyjnej jest dyrektor zjednoczenia budownictwa, przy którym działa komisja.

§ 2

Do zadań wojewódzkich komisji koordynacyjnych należy w szczególności:

1) stworzenie odpowiednich warunków dla jednolitego i prawidłowego taszerogowania robotników, regulowania poziomu zarobków w drodze analiz i kontroll średnich płac robotników w dązeniu do likwidacji „kominów płacowych” i nie uzasadnionych technicznie wypłat;

2) wymiana doświadczeń między przedsiębiorstwami w zakresie polityki i stosowania systemów płac, właściwych pod względem korzystnego ich wpływu na wydajność pracy, jak również w zakresie racjonalnego gospodarowania funduszem płac, polityki stosowania akordów zryczałtowanych koordynacja polityki normowania pracy, cen akordowych, taryfikatorów robotników i robót;

3) kontrola ewidencji i analiza branżowych i zakładowych norm pracy i cen akordowych;

4) uzgadnianie przyjmowania robotników do pracy w celu wyeliminowania niezdrowej konkurencji zatrudniania robotników zamiejscowych, werbunku i zwalniania robotników.

§ 3

1. W skład wojewódzkich komisji koordynacyjnych wchodzi dyrektorzy wszystkich przedsiębiorstw budowlano-montażowych, podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz zjednoczeń budownictwa podległych prezydiom rad narodowych, a przez tego Ministra nadzorowanych, które mają siedzibę na terenie województwa oraz przedstawiciele delegowani przez zarząd okręgowy Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Przewodniczący wojewódzkiej komisji koordynacyjnej obowiązany jest zapraszać na posiedzenia komisji przedstawiciele komitetu wojewódzkiego Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej, Banku Inwestycyjnego i w miarę potrzeby przedsiębiorstw budowlano-montażowych podległych innym ministrom, które mają siedzibę na terenie danego województwa i przedsiębiorstw, które mają siedzibę w innych województwach, lecz prowadzą większe roboty budowlano-montażowe na terenie danego województwa.

§ 4

1. W wyniku swojej działalności wojewódzka komisja koordynacyjna wydaje opinie, które są podstawą do wydania przez dyrektora zjednoczenia, przy którym działa komisja, odpowiednich dyspozycji zmierzających do poprawy wyników działalności przedsiębiorstw.

2. W przypadku, gdy opinie, o których mowa w ust. 1, dotyczyć mają przedsiębiorstw, nadzorowanych przez inne zjednoczenia, czy też innego ministra, dyrektor zjednoczenia podejmujący decyzję, powoładama o niej dyrektora zjednoczenia nadzorującego te przedsiębiorstwa i przesyła opinię komisji w celu wydania odpowiednich poleceń.

§ 5

1. Wojewódzkie komisje koordynacyjne odbywają posiedzenia w miarę potrzeby, nie rzadziej niż raz na kwartał.

2. Posiedzenia wojewódzkich komisji koordynacyjnych odbywają się w godzinach pracy.

§ 6

1. W celu koordynacji zagadnień normowania pracy, cen akordowych, taryfikatorów robót i taryfikatorów kwalifikacyjnych robotników dyrektorzy zjednoczeń budownictwa, przy których działają wojewódzkie komisje koordynacyjne, powołają niezwłocznie komisje do spraw norm pracy i cen akordowych, zwane dalej wojewódzkimi komisjami norm pracy i taryfikacji.

2. W celu koordynacji w poszczególnych branżach zagadnień, o których mowa w ust. 1, dyrektorzy następujących zjednoczeń:

Zjednoczenia Przedsiębiorstw Budowy Elektrowni i Przemysłu,

Zjednoczenia Przedsiębiorstw Robót Elektrycznych „Elektromontaż”,

Zjednoczenia Konstrukcji Stalowych i Urządzeń Przemysłowych „Mostostal”.

Zjednoczenia Budownictwa Wodno-Inżynieryjnego,

Zjednoczenia Przedsiębiorstw Instalacji Przemysłowych,

Zjednoczenia Budowy Pieców Przemysłowych

— powołują branżowe komisje norm pracy i taryfikacji.

§ 7

1. W skład wojewódzkiej komisji norm pracy i taryfikacji wchodzi:

1) zastępca dyrektora zjednoczenia budownictwa, przy którym działa komisja koordynacyjna — jako przewodniczący komisji,

2) przedstawiciel zarządu okręgowego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, jako z-ca przewodniczącego komisji,

3) przedstawiciele zjednoczeń budownictwa, reprezentowanych w wojewódzkiej komisji koordynacyjnej,

4) trzech do pięciu przedstawicieli przedsiębiorstw wyznaczonych przez dyrektora zjednoczenia budownictwa, przy którym działa wojewódzka komisja koordynacyjna, spośród przedsiębiorstw nadzorowanych przez to zjednoczenie; przedstawiciele delegują dyrektorzy wyznaczonych przedsiębiorstw.

2. W skład branżowej komisji norm pracy i taryfikacji wchodzi:

1) dyrektor zjednoczenia lub jego zastępca — jako przewodniczący komisji,

2) przedstawiciel Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, jako zastępca przewodniczącego komisji,

3) trzech do pięciu przedstawicieli przedsiębiorstw, nadzorowanych przez zjednoczenie.

§ 8

Do zakresu działania wojewódzkiej komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowej komisji norm pracy i taryfikacji należy w szczególności:

- 1) dokonywanie przeglądu ewidencji norm pracy i cen akordowych (branżowych oraz zakładowych) zwłaszcza pod względem stworzenia warunków do ujednoczenia cen, bądź nadania cenom zakładowym charakteru cen branżowych;
- 2) opiniowanie norm pracy pod względem prawidłowości opracowania, zgodnie z zasadami technicznego normowania pracy i postanowieniami Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie;
- 3) sporządzanie wykazów robót, które mogą być objęte branżowymi cenami akordowymi;
- 4) przeprowadzanie analizy rzeczowej wydajności pracy robotników w poszczególnych zawodach budowlanych;
- 5) dokonywanie oceny zaszeregowania robót i składów zespołów robotników w opracowywanych katalogach norm pracy i cennikach robót akordowych oraz taryfikatorach.

§ 9

1. Wojewódzka komisja norm pracy i taryfikacji wydaje opinię, którą przekazuje przewodniczącemu wojewódzkiej komisji koordynacyjnej.
2. Branżowa komisja norm pracy i taryfikacji wydaje opinie, które są podstawą do podjęcia odpowiednich decyzji przez dyrektora zjednoczenia.
3. Przepisy § 4 ust. 2 zarządzenia mają odpowiednie zastosowanie przy decyzjach podjętych przez dyrektora zjednoczenia.

§ 10

1. Posiedzenia wojewódzkich komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowych komisji norm pracy i taryfikacji odbywają się w godzinach pracy.
2. Za udział w posiedzeniach komisji, odbytych w razie koniecznej potrzeby poza godzinami pracy przewodniczący, zastępca, członkowie i rzeczoznawcy powołani przez przewodniczącego komisji pobierają wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi odrębnymi przepisami.

§ 11

Dyrektorzy zjednoczeń, przy których powołano komisję zgodnie z postanowieniami niniejszego zarządzenia, obowiązani są do zabezpieczenia w ramach posiadanych środków pokrycia wydatków, niezbędnych dla prawidłowego działania powołanych komisji.

§ 12

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 25 stycznia 1960 r.

ZARZĄDZENIE nr 5
PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU BUDOWNICTWA
URBANISTYKI I ARCHITEKTURY

z dnia 8 lutego 1962 r.

**w sprawie przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami
atmosferycznymi w okresie zimy**

Na podstawie § 6 ust. 1 uchwały nr 26/62 Rady Ministrów z dnia 17 stycznia 1962 r. w sprawie zasad opłacania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i remontowo-budowlanych w czasie przestojów spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy — w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

Z uwagi na warunki techniczne i bezpieczeństwo pracy robót prowadzonych na wolnym powietrzu lub w pomieszczeniach otwartych, w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i remontowo-budowlanych mogą być stosowane w okresie pierwszego kwartału i miesiąca grudnia każdego roku ograniczenia lub przerwy w pracy spowodowane ciężkimi warunkami atmosferycznymi (silne mrozy, zawieje śnieżne itp.), w następujących przypadkach:

- 1) spadku temperatury poniżej granic, w których wykonywanie określonych robót dozwolone jest odpowiednimi przepisami technicznymi,
- 2) powstania warunków uniemożliwiających zachowanie należytego bezpieczeństwa pracy (np. obciążenie konstrukcji itp.),
- 3) gdy zapewnienie właściwych warunków pracy wymagałoby znacznych, ekonomicznie nie uzasadnionych nakładów, zwłaszcza dużego zużycia materiałów, a w szczególności materiałów opałowych,
- 4) wyjątkowo trudnych warunków atmosferycznych (np. silne mrozy, zawieje śnieżne itp.) praktycznie uniemożliwiających prace na budowie.

§ 2

1. Do wydawania decyzji o ograniczeniu lub przerwaniu pracy w przypadkach, o których mowa w § 1, uprawniony jest dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa może upoważnić kierowników budów (robót) do wydawania decyzji, o których mowa w ust. 1.

3. O wydanej decyzji kierownik budowy (robót) niezwłocznie powiadamia dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 3

1. W razie ograniczenia lub przerw w pracy, o których mowa w § 1, należy kierować robotników do innych prac, których wykonywanie jest w danych warunkach możliwe.

2. W przypadku braku prac zastępczych w przedsiębiorstwie macierzystym należy — w miarę możliwości — kierować robotników na czas przestoju do innych przedsiębiorstw (zakładów pracy), w celu zatrudnienia ich przy wykonywaniu takich prac, jak odśnieżanie nawierzchni ulic i szos, załadunki i rozładunki wagonów itp.

3. Robotnicy skierowani do prac, o których mowa w ust. 2, pozostają w stosunku pracy z przedsiębiorstwem macierzystym z tym, że wynagrodzenie za pracę wypłaca im nie to przedsiębiorstwo, lecz zakład pracy, do którego zostali skierowani. Wynagrodzenie to powinno być ustalone według zasad obowiązujących w zakładzie pracy, w którym praca jest wykonywana, jednakże w wysokości nie niższej, aniżeli wynika to ze stawki osobistego zaszeregowania robotnika w przedsiębiorstwie macierzystym.

4. W celu ustalenia uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz ubezpieczenia rodzinnego, zakład pracy, do którego robotnik został skierowany, obowiązany jest na żądanie macierzystego zakładu pracy wydać zaświadczenie, stwierdzające ilość przepracowanych przez robotnika dni roboczych i kwotę otrzymanego zarobku w każdym miesiącu kalendarzowym.

§ 4

1. Jeżeli nie ma możliwości skierowania robotnika do prac, o których mowa w § 3, robotnikom za czas przestoju przysługuje wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania robotnika.

2. Do otrzymania wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, nie jest wymagana obecność robotników w miejscu pracy, jeżeli dyrektor przedsiębiorstwa zwolni ich od tego obowiązku na czas przerwy w pracy. Przerwa ta nie może trwać dłużej niż ciężkie warunki atmosferyczne, które spowodowały przestój.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa może upoważnić kierowników budów (robót) do wydania decyzji, o których mowa w ust. 2.

§ 5

Robotnik traci prawo do otrzymania wynagrodzenia, o którym mowa w § 4, jeżeli w okresie przestoju z własnej inicjatywy podjął pracę w innym przedsiębiorstwie (zakładzie pracy) albo jeżeli odmówił podjęcia pracy, do której został skierowany w trybie § 3.

§ 6

1. Wypłaty środków na wynagrodzenia, o których mowa w § 4, dokonywane będą przez banki finansujące na podstawie odrębnych list płacy i po przedłożeniu specjalnych oświadczeń podpisanych przez dyrektora przedsiębiorstwa i głównego księgowego, wypłaty te obciążają planowany fundusz płac. W rejestracji księgowej koszty te powinny być wykazane oddzielnie.

2. Przekroczenie funduszu płac oraz ewentualnie kosztów, spowodowane wypłatami wynagrodzenia za czas przerw w pracy w wyniku wyjątkowo ciężkich warunków atmosferycznych — nie powodują sankcji w odniesieniu do premii kwartalnych, przewidzianych odrębnymi przepisami dotyczącymi premiowania pracowników umysłowych oraz gospodarki funduszem płac.

3. Przedsiębiorstwo i poszczególne jego jednostki organizacyjne obowiązane są wygospodarować kwoty ewentualnego przekroczenia funduszu płac, i kosztów, o których mowa w ust. 2.

W przypadku niewygospodarowania tych kwot w skali przedsiębiorstwa do końca roku kalendarzowego, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, następuje przepadek funduszu premiowego przedsiębiorstwa lub poszczególnych jego jednostek organizacyjnych za ostatni kwartał roku — do wysokości przekroczenia funduszu płac.

4. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w stosunku do zgrupowanych w zjednoczeniu przedsiębiorstw, może zezwolić na wypłatę funduszu premiowego, który miałby ulec przepadkowi zgodnie z ust. 3 w przypadku:

a) jeżeli przekroczenie (ust. 2) rocznego funduszu płac i ewentualnie kosztów niektórych zgrupowanych w zjednoczeniu przedsiębiorstw znajduje pokrycie w ostatecznym rozliczeniu rocznym w skali zjednoczenia, z zachowaniem przepisu lit. b),

b) jeżeli przedsiębiorstwo przekroczyło fundusz płac i ewentualnie koszty, lecz nie przekroczyło planu zatrudnienia w I kwartale danego roku i przygotowało odpowiednio front robót do warunków zimowych.

5. W przypadkach długotrwałego ograniczenia lub przerwania robót spowodowanego wyjątkowo ciężkimi i długotrwałymi warunkami atmosferycznymi może mieć miejsce przepis ust. 4 lit. b) z pominięciem przepisu ust. 4 lit. a).

§ 7

Wypłaty dokonane robotnikom na podstawie § 4 nie mają wpływu na rozliczanie funduszu zakładowego i funduszu nagród dla pracowników kierowniczych, tzn. nie powodują sankcji w tym zakresie.

§ 8

Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 stycznia 1962 r.

OKÓLNİK nr 9

**MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH**

z dnia 14 sierpnia 1969 r.

**w sprawie wynagradzania maszynistów i operatorów za konserwację
maszyn budowlanych**

(PP/3/69)

Rozszerzanie pracy wielozmianowej w wykonawstwie budowlano-montażowym stwarza potrzebę zwiększenia gotowości technicznej i stopnia wykorzystania sprzętu. W związku z powyższym w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych ustala się, co następuje:

1. Okólnik dotyczy maszynistów i operatorów maszyn budowlanych objętych postanowieniami protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych realizujących w przeważającej części roboty ogólnobudowlane (Dz. Urz. MBiPMB nr 15, poz. 65).

2. Wynagrodzenie maszynistów i operatorów za dokonywaną codzienną konserwację maszyn budowlanych, szczególnie przy pracy wielozmianowej, może być zryczałtowane i wypłacane w formie dziennego dodatku za konserwację.

Dzienny zryczałtowany dodatek za konserwację wynika z pomnożenia dodatku za 1 godzinę konserwacji (ust. 3) przez normę czasu, określoną dla codziennej konserwacji maszyny (ust. 4).

3. Dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według poniższej tabeli. Dodatek ustalony w tabeli został obliczony według godzinowej stawki osobistego zaszerogowania maszynisty (operatora), zwiększonej o 50% dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w zależności od kategorii zaszerogowania maszynisty (operatora) oraz stosowanej tabeli płac.

Kategoria zaszerogowania maszynisty (operatora)	Wysokość dodatku za konserwację w złotych		
	A	B	C
9	21,00	19,50	23,00
8	18,00	16,50	20,00
7	15,75	14,25	17,25
6	13,50	12,00	14,80
5	11,50	10,50	—
4	10,00	9,00	—

W przypadku, gdy maszynista (operator) jest wynagradzany:

a) w systemie akordowym lub akordu zryczałtowanego — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny A,

b) w systemie czasowym lub czasowo-premiowym według stawek określonych w § 3 protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie to jest w przypadku, o którym mowa w § 1 ust. 1 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 46 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 kwietnia 1967 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Dz. Urz. MBiPMB nr 7, poz. 21) — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny A,

c) w systemie czasowym lub czasowo-premiowym według stawek ustalonych w § 2 ust. 1 protokołu dodatkowego z dnia 16 września 1966 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny B,

d) w systemie czasowym lub czasowo-premiowym według stawek specjalnych, zgodnie z § 1 ust. 2 załącznika nr 2 do zarządzenia nr 46 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 kwietnia 1967 r. — dodatek za 1 godzinę konserwacji ustala się według kolumny C.

4. Normy czasu na codzienną konserwację maszyny ustala dyrektor przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Dla poszczególnych typowych rodzajów maszyn normy te:

a) w zasadzie nie powinny przekraczać wielkości ustalonych w załączniku do instrukcji IOMB-530 w sprawie planowo-zapobiegawczych obsługa technicznych oraz napraw maszyn i urządzeń budowlanych stanowiącej załącznik nr 1 do zarządzenia nr 72 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 czerwca 1967 r. w sprawie systemu planowania i wykonywania napraw maszyn i urządzeń budowlanych oraz zasad finansowania tych napraw,

b) nie mogą być wyższe od 2 godzin.

5. Dzienny zryczałtowany dodatek za konserwację maszyny przysługuje wyłącznie za przepracowane pełne zmiany robocze, na których ta konserwacja była faktycznie wykonana zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Niewłaściwe wykonanie konserwacji powinno powodować nie przyznanie dodatku.

6. Dziennego zryczałtowanego dodatku za konserwację nie wypłaca się za dni, w których nastąpiły przestoje, opłacane zgodnie z § 12 Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. oraz za dni, w których czas pracy maszynisty (operatora) nie był wykorzystany dla pracy produkcyjnej maszyny z innych przyczyn.

7. Czasu pracy przy konserwacji, za który wypłaca się dzienny zryczałtowany dodatek za konserwację nie rejestruje się odrębnie.

8. Zasady określone w okólniku stosuje się odpowiednio do pomocników maszynistów sprzętu budowlanego.

9. Okólnik obowiązuje od dnia 1 sierpnia 1969 r.

U w a g a:

W przypadkach, gdy zgodnie z przepisami maszynę obsługuje więcej niż jeden pracownik, wówczas każdy z nich ma prawo do dodatku za konserwację odpowiednio do posiadanej kategorii zaszerogowania w wyznaczonym limicie czasu.

DZIAŁ III

PRZEPISY O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH

USTAWA

z dnia 29 kwietnia 1969 r.

o pracowniczych urloпах wypoczynkowych

(Dz. U. nr 12, poz. 85)

Zgodnie z uchwałą V Zjazdu Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej oraz stosownie do postulatów związków zawodowych, w celu zwiększenia wymiaru urlopów wypoczynkowych dla robotników oraz wprowadzenia jednolitych zasad wymiaru urlopu dla ogółu pracowników stanowi się, co następuje:

Rozdział I

Wymiar urlopu i warunki nabycia prawa do urlopu

Art. 1

1. Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”, w następującym wymiarze:

- 1) 14 dni roboczych — po roku pracy,
- 2) 17 dni roboczych — po trzech latach pracy,
- 3) 20 dni roboczych — po sześciu latach pracy,
- 4) 26 dni roboczych — po dziesięciu latach pracy.

2. Za dni robocze uważa się wszystkie dni z wyjątkiem ustawowo wolnych od pracy.

Art. 2

1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się:

1) pracownikowi, który ukończył zasadniczą lub inną równorzędną szkołę zawodową — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata,

2) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową — przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat, a pracownikowi, który ukończył średnią szkołę zawodową dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych — 5 lat,

3) pracownikowi, który ukończył średnią szkołę ogólnokształcącą — 4 lata,

4) pracownikowi, który ukończył szkołę pomaturalną — 6 lat,

5) pracownikowi, który ukończył szkołę wyższą — 8 lat.

Okresy, nauki o których mowa w pkt 1—5, nie podlegają sumowaniu.

2. Jeżeli pracownik pobierał naukę w czasie zatrudnienia, do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się bądź okres pracy, bądź okres nauki, zależnie od tego, który z nich jest dłuższy.

Art. 3

Pracownik nabywa prawo do pierwszego urlopu po przepracowaniu jednego roku, a prawo do następnego i dalszych urlopów w każdym roku kalendarzowym.

Art. 4

Pracownikowi, który wykorzystał już urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie nabył w ciągu tego roku prawo do urlopu w większym wymiarze, przysługuje prawo do urlopu w tym wymiarze z zaliczeniem urlopu dotychczas wykorzystanego.

Art. 5

1. Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, jeżeli zmiana zatrudnienia nastąpiła w ciągu 3 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

2. Okresy nauki wlicza się do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, choćby podjęcie nowego zatrudnienia nastąpiło po upływie trzech miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Art. 6

Pracownik, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia, nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie, w którym podjął pracę po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy.

Art. 7

Pracownik, z którym stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub który samowolnie porzucił pracę, nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku w zakładzie,

w którym podjął pracę — w wymiarze bezpośrednio niższym niż przysługiwał mu na podstawie art. 1 i 2 przed rozwiązaniem stosunku pracy. Obniżenie wymiaru urlopu następuje tylko w jednym roku kalendarzowym.

Art. 8

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych:

1) określi w drodze rozporządzenia przypadki, w których z uwagi na szczególne okoliczności — mimo niezachowania trzymiesięcznego terminu podjęcia pracy — wlicza się okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy oraz przypadki, w których z uwagi na szczególne przyczyny uzasadniające wypowiedzenie stosunku pracy przez pracownika — nie stosuje się przepisów art. 6 i art. 17, pkt 1,

2) może określić w drodze rozporządzenia przypadki i zasady odpowiedniego zastosowania przepisu art. 7 do pracowników, korzystających z urlopów w wymiarze innym niż określony w art. 1.

Art. 9

Pracownik zatrudniony przy pracy sezonowej nabywa prawa do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

Rozdział 2

Zasady udzielania urlopów

Art. 10

Zakład pracy ma obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo.

Art. 11

1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy.

2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty w zakładzie pracy. Zakład pracy obowiązany jest ponadto zawiadomić każdego pracownika o terminie urlopu nie później niż na miesiąc przed dniem jego rozpoczęcia.

Art. 12

1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi względami.

2. Przesunięcie terminu urlopu przez zakład pracy jest dopuszczalne z powodu szczególnie ważnych potrzeb zakładu, jeżeli nieobecność pracownika

spowodowałyby poważne zakłócenia w toku pracy. Przesunięcie to wymaga porozumienia z pracownikiem i uprzedniej zgody rady zakładowej.

3. Urlop nie wykorzystany z powodu przesunięcia jego terminu (ust. 1 i 2) powinien być udzielony pracownikowi najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego.

Art. 13

1. Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w szczególności z powodu:

- 1) choroby powodującej czasową niezdolność do pracy,
- 2) odbywania ćwiczeń wojskowych,
- 3) korzystania przez pracownicę z urlopu macierzyńskiego — zakład pracy obowiązany jest przesunąć urlop na termin późniejszy nie przekraczający jednak 3 miesięcy od ustania przyczyny uzasadniającej przesunięcie.

2. Na wniosek pracownicy należy udzielić jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim.

Art. 14

Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. Przynajmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 10 kolejnych dni kalendarzowych.

Art. 15

1. Zakład pracy może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy nieprzewidziane okoliczności wymagają jego obecności w zakładzie. Odwołanie to wymaga uprzedniej zgody rady zakładowej.

2. Zakład pracy jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 16

1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega odpowiedniemu przesunięciu, jeżeli niezdolność do pracy lub odosobnienie trwało co najmniej 3 dni w czasie urlopu.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia tryb stwierdzania niezdolności do pracy wywołanej chorobą podczas urlopu oraz szczegółowe zasady przesuwania na czas późniejszy części urlopu nie wykorzystanej z przyczyn, o których mowa w ust. 1.

Art. 17

Pracownik traci prawo do urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w razie:

- 1) rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w drodze wypowiedzenia,

2) rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika,

3) samowolnego porzucenia pracy przez pracownika.

Art. 18

1. W razie rozwiązania stosunku pracy przez zakład pracy w drodze wypowiedzenia, zakład ten jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu przysługującego w roku, w którym następuje rozwiązanie stosunku pracy, w okresie wypowiedzenia, jeżeli okres ten wynosi co najmniej trzy miesiące.

2. Jeżeli przejście pracownika do innego zakładu pracy nastąpiło w drodze przeniesienia służbowego, zakład do którego pracownik został przeniesiony, obowiązany jest udzielić mu urlopu przysługującego w danym roku kalendarzowym.

Art. 19

W razie niewykorzystania przysługującego urlopu z powodu:

1) rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,

2) powołania pracownika do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Rozdział 3

Szczególne uprawnienia pracowników młodocianych

Art. 20

1. Pracownik młodociany nabywa po upływie 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy prawo do jednorazowego urlopu w wymiarze 12 dni roboczych.

2. Po rocznej pracy pracownikowi młodocianemu przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym pracownik ten ukończy 18 lat, przysługuje mu urlop w wymiarze 20 dni roboczych.

3. Do pracownika młodocianego nie stosuje się przepisów art. 6 i 7.

Art. 21

Na wniosek pracownika młodocianego uczęszczającego do szkoły należy mu udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Rozdział 4

Zasady wynagradzania za czas urlopu

Art. 22

1. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W przypadkach znacznego wahanía wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy.

2. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu, a także przypadki, w których wynagrodzenie za urlop oblicza się na podstawie wynagrodzenia z okresu dłuższego niż 3 miesiące.

Rozdział 5

Przepisy szczególne

Art. 23

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w drodze rozporządzenia wprowadzić dla poszczególnych grup pracowników płatne urlopy dodatkowe w przypadkach, gdy to jest uzasadnione z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy albo warunki szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia, określając wymiar oraz zasady przyznawania i wykorzystywania tych urlopów.

Art. 24

1. Osoba wykonująca pracę nakładczą, podlegającą obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, nabywa prawo do urlopu w wymiarze jednego dnia za każdy przepracowany miesiąc.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi szczegółowe zasady i warunki udzielania urlopów osobom, o których mowa w ust. 1.

Art. 25

Do okresu, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres urlopu bezpłatnego, udzielonego pracownicy opiekującej się małym dzieckiem — zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Art. 26

Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej, okres służby w organach Milicji Obywatelskiej i Służby Więziennej — na zasadach przewidzianych w odrębnych przepisach.

Rozdział 6

Przepisy karne

Art. 27

1. Kto działając z ramienia zakładu pracy narusza przepisy niniejszej ustawy oraz przepisy wydane na jej podstawie, podlega karze grzywny od 100 do 4500 zł, jeżeli za ten czyn nie grozi kara surowsza.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, orzekają inspektorzy pracy, kolegia orzekające przy wojewódzkich komisjach związków zawodowych oraz kolegium odwoławcze przy Centralnej Radzie Związków Zawodowych na zasadach i w trybie określonych w dekrete z dnia 10 listopada 1954 r. o przejęciu przez związki zawodowe zadań w dziedzinie wykonywania ustaw o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy oraz sprawowania inspekcji pracy (Dz. U. z 1968 r. nr 8, poz. 47).

Rozdział 7

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 28

W okresie do dnia 31 grudnia 1969 r. pracownikom korzystającym do dnia wejścia w życie ustawy z urlopów w wymiarze niższym niż określony w art. 1 przyznaje się urlopy w wymiarze:

- 1) 13 dni roboczych — po roku pracy,
- 2) 16 dni roboczych — po trzech latach pracy,
- 3) 17 dni roboczych — po sześciu latach pracy.

Art. 29

1. Do okresu pracy, od którego w myśl przepisów niniejszej ustawy zależy prawo do urlopu i jego wymiar, wlicza się okresy pracy przed dniem wejścia w życie ustawy, jeżeli w zakresie uprawnień do urlopu podlegały one wliczeniu do okresu pracy według zasad przewidzianych w przepisach dotychczasowych.

2. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się — według zasad określonych w art. 2 — okresy nauki przed dniem wejścia w życie ustawy.

Art. 30

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy zachować dotychczasowy wymiar urlopów dla pracowników, zatrudnionych w dniu wejścia w życie ustawy, jeżeli korzystali oni z urlopów w wymiarze wyższym niż wynikający z art. 1.

Art. 31

Wynikające z ustawy uprawnienia i zadania rad zakładowych są wykonywane w trybie określonym w statutach związków zawodowych.

Art. 32

1. Tracą moc wszelkie dotychczasowe przepisy dotyczące pracowniczych urlopów wypoczynkowych, jeżeli przepis ust. 3 nie stanowi inaczej.

2. W szczególności tracą moc:

1) ustawa z dnia 16 maja 1922 r. o urloпах dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1949 r. nr 47, poz. 365 i z 1950 r. nr 13, poz. 123),

2) art. 36 i 37 ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. z 1949 r. nr 11, poz. 72),

3) art. 465 kodeksu zobowiązań,

4) art. 8 dekretu z dnia 25 października 1948 r. o zmianie ustawy z dnia 17 lutego 1922 r. o państwowej służbie cywilnej (Dz. U. nr 50, poz. 381),

5) art. 17 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. z 1958 r. nr 45, poz. 226 i z 1961 r. nr 32, poz. 160).

3. Pozostają w mocy przepisy:

1) art. 15 ustawy z dnia 27 kwietnia 1956 r. o prawach i obowiązkach nauczycieli (Dz. U. z 1956 r. nr 12, poz. 63 i z 1958 r. nr 21, poz. 93),

2) art. 100 ustawy z dnia 5 listopada 1958 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. z 1969 r. nr 4, poz. 31),

3) art. 50 ustawy z dnia 17 lutego 1960 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 1965 r. nr 17, poz. 119) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów,

4) art. 32 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 lutego 1961 r. o instytutach naukowo-badawczych (Dz. U. z 1965 r. nr 19, poz. 129) w stosunku do samodzielnych pracowników naukowo-badawczych i adiunktów.

4. Obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy postanowienia układów zbiorowych pracy, statutów spółdzielni pracy oraz indywidualnych umów o pracę dotyczące urlopów wypoczynkowych zostają zastąpione z dniem wejścia w życie ustawy przez odpowiednie jej przepisy.

5. Do czasu wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w niniejszej ustawie obowiązują przepisy dotychczasowe ze zmianami wynikającymi z niniejszej ustawy.

Art. 33

Ustawa wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 8 maja 1969 r.

w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopach wypoczynkowych

(Dz. U. nr 14, poz. 100)

Na podstawie art. 8 pkt 1 i art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 12, poz. 85) Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza, co następuje:

§ 1

1. Do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej „urlopem”, wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie trzech miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli:

1) pracownik nie mógł podjąć tego zatrudnienia z powodu choroby lub inwalidztwa albo odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, a przyczyny te powstały jeszcze w czasie trwania stosunku pracy, i jeżeli

2) pracownik podjął zatrudnienie w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyn, o których mowa w pkt 1.

2. Jeżeli przyczyny, o których mowa w ust. 1 pkt 1, powstały po ustaniu stosunku pracy, ale przed upływem okresu trzech miesięcy od jego ustania, okres ten ulega przedłużeniu o czas trwania tych przyczyn, gdy trwały one co najmniej 1 miesiąc.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio, gdy niemożność podjęcia nowego zatrudnienia wynika wskutek tymczasowego aresztowania pracownika jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub zapadł wyrok uniewinniający.

§ 2

Do okresu pracy, od którego zależy nabycie prawa do urlopu lub jego wymiar, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, pomimo podjęcia nowego zatrudnienia po upływie 3 miesięcy od ustania stosunku pracy, jeżeli pracownik w tym terminie nie mógł podjąć zatrudnienia z powodu:

1) powołania do zasadniczej, okresowej lub zawodowej służby wojskowej — pod warunkiem, że w terminach określonych w przepisach o szczególnych uprawnieniach żołnierzy lub przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych podejmie zatrudnienie lub zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę,

2) powołania na ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo na przeszkolenie na obozie szkoleniowym bądź do innej służby uzasadnionej potrzebami obrony lub interesem państwa w ramach wojskowego szkolenia poborowych — pod warunkiem, że w terminie 30 dni od zwolnienia ze służby podejmie zatrudnienie albo zgłosi do organu do spraw zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej wniosek o skierowanie go do pracy i po skierowaniu go do zakładu pracy podejmie pracę.

§ 3

1. Kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy w porozumieniu z zarządem okręgowym lub głównym odpowiedniego związku zawodowego może wyrazić zgodę na wliczenie do okresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, okresów poprzedniego zatrudnienia, pomimo przerwy w zatrudnieniu dłuższej niż 3 miesiące, jeżeli przerwa ta została spowodowana szczególnie ważnymi przyczynami.

2. Zgoda, o której mowa w ust. 1, może być wyrażona również w wypadku, gdy dłuższa niż 3 miesiące przerwa w zatrudnieniu spowodowana szczególnie ważnymi przyczynami, miała miejsce w okresie przed 1 stycznia 1969 r., niezależnie od trybu rozwiązania poprzedniego stosunku pracy.

§ 4

1. Do zakresu pracy, od którego zależy wymiar urlopu, wlicza się okres poprzedniego zatrudnienia pracownika, jeżeli przeszedł bezpośrednio z zatrudnienia do wykonywania pracy nakładczej na rzecz tego zakładu na okres dłuższy niż 3 miesiące, pod warunkiem że w tym czasie był objęty ubezpieczeniem społecznym i bezpośrednio po ustaniu pracy nakładczej podjął ponownie zatrudnienie w tym zakładzie.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także w wypadkach przejścia do pracy nakładczej i podjęcia zatrudnienia przed dniem wejścia w życie rozporządzenia.

§ 5

1. Po podjęciu zatrudnienia w wypadkach określonych w §§ 1, 3 i 4 pracownik nabywa prawo do urlopu po przepracowaniu jednego roku.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w wypadkach, gdy przepis szczególnie stanowi inaczej.

§ 6

1. Pracownik nie traci prawa do nie wykorzystanego urlopu pomimo rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, jeżeli rozwiązał stosunek pracy w tym trybie z powodu:

1) naruszenia przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,

2) podjęcia zatrudnienia w miejscu swego zamieszkania lub w pobliżu, pod warunkiem że poprzednio był zatrudniony w innej miejscowości i dojeżdżał do pracy,

3) przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką.

2. Do pracownika, który rozwiązał stosunek pracy w drodze wypowiedzenia w wypadkach określonych w ust. 1, nie stosuje się przepisu art. 6 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urlopach wypoczynkowych (Dz. U. nr 12, poz. 85).

§ 7

1. Część urlopu nie wykorzystana z powodu czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą lub z powodu odosobnienia w związku z chorobą zakaźną ulega przesunięciu na okres następujący bezpośrednio po terminie zakończenia urlopu, jeżeli niezdolność ta lub odosobnienie w czasie urlopu trwały nieprzerwanie nie mniej niż 3 dni i nie przekroczyły 7 dni.

2. Na wniosek pracownika należy udzielić mu nie wykorzystanej części urlopu, o której mowa w ust. 1, w terminie późniejszym.

3. W razie niezdolności do pracy lub odosobnienia trwających w czasie urlopu ponad 7 dni, nie wykorzystanej części urlopu:

1) wynoszącej nie więcej niż 7 dni — udziela się według zasad określonych w ust. 1 i 2,

2) wynoszącej ponad 7 dni — udziela się zgodnie z ogólnymi zasadami ustalania terminów urlopów.

4. W wypadkach, o których mowa w ust. 1—3, pracownik jest obowiązany przesać zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą w terminach określonych w przepisach o doręczaniu tych zaświadczeń.

§ 8

Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, przebywającego w czasie urlopu w miejscu stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy dotyczące orzekania o czasowej niezdolności do pracy.

§ 9

1. Jeżeli pracownik przebywa w czasie urlopu w kraju poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, stosuje się przepisy, o których mowa w § 8, ze zmianami wynikającymi z ust. 2 i 3.

2. O czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika, który w czasie urlopu korzysta ze świadczeń przychodni (ośrodka zdrowia) położonej poza miejscem stałego zamieszkania lub zatrudnienia, orzeka lekarz-kierownik przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarz przez niego upoważniony.

3. Po wyczerpaniu uprawnień do orzekania przez lekarza-kierownika przychodni (ośrodka zdrowia) lub lekarza przez niego upoważnionego, o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą orzeka komisja lekarska.

§ 10

Przy orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy wywołanej chorobą pracownika przebywającego w czasie urlopu za granicą stosuje się przepisy dotyczące uznawania niezdolności do pracy z powodu choroby przebytej przez pracownika w czasie przejściowego pobytu za granicą.

§ 11

Wykonanie rozporządzenia porucza się Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz wszystkim ministrom.

§ 12

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1969 r.

Uwaga:

W tekście rozporządzenia uwzględniono zmiany wprowadzone rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1971 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urlopowych wypoczynkowych (Dz. U. nr 16, poz. 157).

**ROZPORZĄDZENIE
PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC**

z dnia 21 czerwca 1969 r.

w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego

(Dz. U. nr 22, poz. 158)

Na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracownicznych urlopach wypoczynkowych (Dz. U nr 12, poz 85) w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Wynagrodzenie za czas urlopu ustala się w wysokości przeciętnego wynagrodzenia z okresu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Wynagrodzenie z tego okresu zwane jest dalej „podstawą wymiaru”.

2. Podstawa wymiaru obejmuje świadczenia pieniężne wypłacone pracownikowi z osobowego funduszu płac, z wyjątkiem:

- 1) premii, o których mowa w § 4 ust. 1,
- 2) dopłat (dodatków) za rozłąkę
- 3) odpraw przewidzianych w obowiązujących przepisach z tytułu zwolnienia z pracy lub przeniesienia do innej pracy,
- 4) dodatku godzinowego wypłacanego na kolei pracownikom drużyn lokomotywowych i konduktorskich,
- 5) dodatkowego wynagrodzenia przysługującego radcom prawnym z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym lub arbitrażowym.

3. Podstawa wymiaru nie obejmuje:

- 1) nagród,
- 2) premii, które w myśl przepisów szczególnych nie przysługują za czas urlopu,
- 3) premii wypłacanych poza planem osobowego funduszu płac,
- 4) świadczeń pieniężnych nie zaliczanych do osobowego funduszu płac.

4. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz zarządami głównymi odpowiednich związków zawodowych ustalić w uzasadnionych wypadkach, że podstawa wymiaru obejmuje niektóre nagrody (ust. 3 pkt 1) oraz niektóre premie i świadczenia pieniężne określone w ust. 3 pkt 3 i 4.

§ 2

Do wynagrodzenia za czas urlopu — oprócz przeciętnego wynagrodzenia określonego w § 1 ust. 1 — wlicza się ponadto:

1) pracownikom zatrudnionym w danym zakładzie pracy, będącym członkami brygad załadunkowo-wyładunkowych — wynagrodzenie przeciętne za prace załadunkowe i wyładunkowe z okresu trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wypłacone z bezosobowego funduszu płac;

2) dziennikarzom — honoraria przeciętne z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, wypłacone za pracę dziennikarską w redakcji macierzystej;

3) pracownikom artystycznym — wynagrodzenie przeciętne z okresu całego sezonu teatralnego (muzycznego), wypłacone za występy ponad normę w macierzystej instytucji, związane ze stałą funkcją pracownika przewidzianą w umowie o pracę.

§ 3

1. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu ustala się przez podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę dni roboczych, za które pracownikowi przysługiwało wynagrodzenie w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu.

2. W stosunku do pracowników, dla których niedziela i inne dni ustawowo wolne od pracy są zgodnie z obowiązującymi przepisami normalnymi dniami pracy, a w szczególności w stosunku do pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym, przy pilnowaniu, przy pracach koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności — za dni robocze uważa się również przepracowane niedziele i inne dni ustawowo wolne od pracy, za które pracownik otrzymał inny dzień wolny.

3. Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się przez pomnożenie wynagrodzenia za 1 dzień urlopu przez liczbę dni urlopu.

4. W stosunku do pracowników, których obowiązuje praca w mniejszej liczbie dni niż liczba dni roboczych, a w szczególności w stosunku do zatrudnionych w czterobrygadowym systemie pracy, w systemie wolnych sobót w niektórych tygodniach i w systemie pięciodniowego tygodnia pracy, wynagrodzenie za czas urlopu ustala się przez podzielenie podstawy wymiaru przez liczbę dni przepracowanych zgodnie z rozkładem czasu pracy obowiązującym pracownika w okresie trzech miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a otrzymany wynik mnoży się przez przypadającą na czas urlopu liczbę dni, które pracownik zgodnie z rozkładem czasu pracy przepracowałby, gdyby nie korzystał z urlopu.

5. Do liczby dni przepracowanych, o których mowa w ust. 4, wlicza się również dni nie przepracowane, jeżeli za te dni pracownik otrzymał wynagrodzenie.

§ 4

1. Do podstawy wymiaru nie wlicza się premii, których wysokość jest zależna od osiągnięć całego zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu pracowników. Premie te wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat, tak jak pozostałym pracownikom zakładu pracy, oddziału (wydziału) lub zespołu, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

2. Do podstawy wymiaru nie wlicza się składników wynagrodzenia o charakterze stałym, przysługującym za okres dłuższy niż 1 miesiąc, a w szczególności dodatków za wysługę lat i ekwiwalentów pieniężnych wypłacanych w zamian za świadczenia w naturze. Składniki te wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat, przy czym okres urlopu traktowany jest na równi z okresem wykonywania pracy.

3. Przyznane nagrody, nie wliczane do podstawy wymiaru, wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłat.

4. Do podstawy wymiaru nie wlicza się wartości deputatów lub innych świadczeń w naturze wydawanych bezpłatnie lub częściowo odpłatnie. Deputaty te i świadczenia wydaje się pracownikowi w naturze, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami szczególnymi, w przyjętych terminach ich wydawania.

§ 5

1. Jeżeli wynagrodzenie określone w stawkach miesięcznych w stałej wysokości nie uległo zmianie w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop oraz w miesiącu wykorzystywania urlopu, wypłaca się je w wysokości należnej za miesiąc wykorzystywania urlopu.

2. Jeżeli wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1, uległo zmianie w okresie 3 miesięcy poprzedzających urlop lub w miesiącu wykorzystywania urlopu, wynagrodzenie za 1 dzień urlopu oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wykorzystania urlopu przez trzy, a następnie przez podzielenie uzyskanego wyniku przez liczbę dni roboczych przypadających w miesiącu wykorzystywania urlopu. Wynagrodzenie za czas urlopu oblicza się według zasad określonych w § 3 ust. 3.

§ 6

1. Wynagrodzenie za czas urlopu wypłaca się w przyjętych w zakładzie pracy terminach wypłaty.

2. Na włosek pracownika zakład pracy obowiązany jest wypłacić mu zaliczkę w wysokości wynagrodzenia należnego za czas urlopu.

§ 7

Ekwiwalent pieniężny za urlop oblicza się według zasad ustalonych w rozporządzeniu.

§ 8

Pozostają w mocy:

1) zarządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 1 kwietnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop dla pracowników zatrudnionych w biurach (pracowniach) projektów (Mon. Pol. nr 33, poz. 165),

2) zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 26 sierpnia 1960 r. w sprawie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop dla niektórych kategorii pracowników (Mon. Pol. z 1960 r. nr 73, poz. 340 i z 1963 r. nr 39, poz. 195).

§ 9

Wynagrodzenie za czas urlopu pracowników otrzymujących wynagrodzenie w walutach zagranicznych w okresie, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę obliczenia wynagrodzenia za urlop, określają odrębne przepisy.

§ 10

Tracą moc:

1) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 11 czerwca 1923 r. wydane w porozumieniu z Ministrem Przemysłu i Handlu w przedmiocie wykonywania ustawy z dnia 16 maja 1922 r. o urlopiach pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1923 r. nr 62, poz. 464, z 1929 r. nr 59, poz. 467 i z 1953 r. nr 13, poz. 54),

2) rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 28 lutego 1953 r. w sprawie urlopów dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1953 r. nr 13, poz. 54 i z 1959 r. nr 42, poz. 264).

§ 11

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 1969 r.

Wstęp	3
Dział I. UKŁAD ZBIOROWY PRACY W BUDOWNICTWIE	
1. Część ogólna układu	5
Postanowienia wstępne i czas trwania układu	5
Przymywanie i zwalnianie pracowników	6
Płace	10
Czas pracy	14
Ciągłość pracy	16
Sprawy socjalno-bytowe i kulturalno-oświatowe	17
Urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe	21
Delegacje, czasowe przeniesienia	22
Bezpieczeństwo i higiena pracy	23
Postanowienia końcowe	26
2. Załącznik nr 1. Zasady wynagradzania pracowników fizycznych (robotników)	29
Część I. Zasady ogólne	29
Część II. Zasady przyznawania dodatków za prowadzenie brygady	32
Część III. Zasady premiowania robotników	34
Część IV. Zasady stosowania akordowych stawek płac w systemie czasowym oraz ustalania podwyższonych limitów premii dla robotników	36
Część V. Wytyczne w sprawie stosowania akordu zryczałtowanego	38
Część VI. Zasady tworzenia i dysponowania funduszem majsterskim	39
3. Załącznik nr 2. Zasady wynagradzania pracowników umysłowych w budownictwie	41
Część I. Przepisy ogólne	41
Część II. Tabela wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach	44
Część III. Zasady przyznawania dodatków do wynagrodzeń w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych	46
Część IV. Zasady przyznawania dodatków za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany	49
Część V. Zasady wynagradzania radców i referentów prawnych	50
Część VI. Zasady wynagradzania wysoko kwalifikowanych pracowników służby magazynowej	51
4. Załącznik nr 3. Świadczenia dla pracowników zamiejscowych	52
5. Załącznik nr 4. Zasady ustalania norm pracy i cen akordowych (stawek jednostkowych) oraz dokonywania ich zmian	55
6. Załącznik nr 5. Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego	59
Część I. Przepisy ogólne	59
Część II. Czas pracy i zasady płac kierowców pojazdów ciężarowych i ich pomocników zorganizowanego transportu samochodowego	59
Część III. Czas pracy i zasady płac kierowców i ich pomocników zatrudnionych w transporcie nie zorganizowanym	64
Część IV. Czas pracy i zasady wynagradzania kierowców samochodów osobowych	65
Część V. Czas pracy i zasady wynagradzania robotników warsztatów samochodowych	67
Część VI. Czas pracy i zasady wynagradzania dyspozytorów samochodowych	68
Część VII. Tabela płac i zasady zaszerzegowania kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych	70
Część VIII. Zasady przyznawania dodatków za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów	72

Część IX. Zasady wypłat dodatków za obsługę codzienna pojazdów samochodowych i przyczep w zorganizowanym transporcie samochodowym	74
Część X. Zasady zlecenia kierowcom i pomocnikom kierowców czynności dodatkowych oraz wynagrodzenie za te czynności	75
Część XI. Zasady przyznawania i wypłacania dodatków za staż pracy kierowcom pojazdów samochodowych zatrudnionych w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego	78
Część XII. Ramowe zasady premiowania kierowców i ich pomocników	79
Część XIII. Ramowe zasady stosowania akordowego systemu płac kierowców i ich pomocników	82
Część XIV. Tabela płac i zasady zaszeregowania kierowców samochodów osobowych	83
Część XV. Wykaz prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych i tabela dodatku za pracę w tych warunkach	84
Część XVI. Premiowanie kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcie i konnej lub do bieźnikowania	86
Część XVII. Zasady premiowania kierowców samochodowych za oszczędność paliwa płynnego	87
7. Załącznik nr 6. Zasady zatrudniania i wynagradzania oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa, zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej	89
Część I. Przepisy ogólne	89
Część II. Tabela stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa (KTP), zatrudnionych w zawodowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej	91
Część III. Tabela uposażeń według grup	93
Część IV. Tabela uposażenia według posiadanego stopnia służbowego	94
Część V. Zasady stosowania dodatków do uposażenia pracowników pożarnictwa (podoficerów i szeregowców) pełniących służbę na stanowiskach kierowców-mechaników pojazdów samochodowych straży pożarnej	94
8. Załącznik nr 7. Zasady wynagradzania pracowników obsługi	95
9. Załącznik nr 8. Świadczenia za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych	103
10. Załącznik nr 9. Zasady wydawania pracownikom odzieży roboczej i ochronnej	107
11. Załącznik nr 10. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy	123
12. Załącznik nr 11. Zatrudnianie poza normalnymi godzinami pracy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy	127
13. Załącznik nr 12. Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu	129
14. Załącznik nr 13. Zasady premiowania pracowników z funduszu 0,2%	132
15. Załącznik nr 14. Zakres obowiązywania postanowień Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie	133

Dział II. PRZEPISY WYKONAWCZE

Wykaz przepisów regulujących sprawy szkolenia zawodowego i zatrudniania młodocianych	136
Zarządzenie nr 42 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 marca 1958 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych	138

Zarządzenie nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach	141
Okólnik nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 sierpnia 1961 r. w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów	147
Pismo okólne nr 20 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 lipca 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania osób szkolących pracowników w zasadniczych szkołach przyzakładowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych	150
Zarządzenie nr 43 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dn.a 10 kwietnia 1967 r. w sprawie działalności pozaoperacyjnej o charakterze socjalno-bytowym	152
Wytyczne nr 18 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 czerwca 1967 r. w sprawie uposażenia pracowników kulturalno-oświatowych zatrudnionych w placówkach kulturalno-oświatowych prowadzonych przez zakłady pracy, organizacje społeczne lub spółdzielcze oraz uposażenia pracowników służby bibliotecznej zatrudnionych w bibliotekach prowadzonych przez te jednostki	175
Zarządzenie nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy	180
Zarządzenie nr 20 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 21 stycznia 1960 r. w sprawie powołania wojewódzkich komisji koordynacji i wojewódzkich komisji norm pracy i taryfikacji oraz branżowych komisji norm pracy i taryfikacji	188
Zarządzenie nr 5 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 8 lutego 1962 r. w sprawie przerw w pracy spowodowanych ciężkimi warunkami atmosferycznymi w okresie zimy	192
Okólnik nr 9 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 sierpnia 1969 r. w sprawie wynagradzania maszynistów i operatorów za konserwację maszyn budowlanych	195

Dział III. PRZEPISY O URLOPACH WYPOCZYNKOWYCH

Ustawa z dnia 29 kwietnia 1969 r. o pracowniczych urloпах wypoczynkowych	198
Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 8 maja 1969 r. w sprawie wykonania niektórych przepisów ustawy o pracowniczych urloпах wypoczynkowych	206
Rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 czerwca 1969 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urloпу wypoczynkowego	210





GŁÓWNA BIBLIOTEKA PRACY
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO



18228



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0017749



18228

II