

UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
DLA PRZEMYSŁU  
CHEMICZNEGO

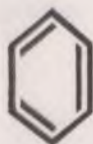
Warszawa grudzień 1974



Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0021818



# UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

Warszawa, grudzień — 1974 r.

33.990/5



Redaktor prowadzący

*mgr inż. Elżbieta Sozańska*

Redaktor techniczny

*Romuald Ziemia*

20221/II

*Umowy z Biurose,*



**Biuro Wydawnicze „Chemia”, ul. Foksal 18, 00-372 Warszawa**

Symbol 1237. Wydanie I. Nakład 9450 + 120 egz. Ark. druk. 6,25,  
Ark. wyd. 7,0. Papier druk. sat. III kl. 80 g. 61 × 86 cm. Oddano  
do składania w marcu, druk ukończono w maju 1975 roku.  
Zakł. Graf. „Tamka”, Zakł. nr 1, Zam. 520/75. B-39.

331.146.3: [66]

21818  
29.08.1975

## Układ

**Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Chemicznego z dnia 28 grudnia 1974 r. zawarty między Ministrem Przemysłu Chemicznego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików**

Na podstawie art. 240 § 1 Kodeksu Pracy (Dz. U. z 1974 r. nr 24, poz. 141) oraz § 1 ust. 1 lit. a i ust. 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy (Dz. U. z 1974 r. nr 47, poz. 288) — Minister Przemysłu Chemicznego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Chemików zawierają Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Chemicznego następującej treści:

### I. POSTANOWIENIA WSTĘPNE

#### Art. 1

Układ ustala szczegółowe warunki wynagradzania, przyznawania innych świadczeń, a także warunki pracy w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu chemicznego wymienionych w załączniku do układu.

#### Art. 2

Postanowienia układu nie mają zastosowania do pracowników, których prawa i obowiązki regulują szczególne przepisy ustawowe lub wydane na podstawie art. 298 Kodeksu Pracy — w zakresie uregulowanym tymi przepisami.

#### Art. 3

Celem układu jest stwarzanie w jednostkach organizacyjnych przemysłu chemicznego wszechstronnych warunków zapewniających realizację zadań wynikających z planów społeczno-gospodarczego rozwoju kraju oraz stałą poprawę wyników działalności zakładów pracy, warunków pracy i bytu ich pracowników.

#### Art. 4

Dla osiągnięcia celów określonych w art. 3, strony zawierające układ postanawiają ściśle współdziałać, zwłaszcza na rzecz efektywnego wykorzystania środków pracy i czasu pracy, podnoszenia dyscypliny społeczno-produkcyjnej, wzrostu świadomości społecznej, poziomu wiedzy i kultury pracowników objętych układem oraz stałego poprawiania ich warunków pracy i bytu.

#### Art. 5

Strony zawierające układ postanawiają informować się wzajemnie o zadaniach wynikających z planów społeczno-gospodarczego rozwoju kraju oraz o sprawach dotyczących warunków pracy i bytu pracowników objętych układem.

#### Art. 6

Podstawowymi formami współdziałania stron zawierających układ są narady, porozumienia i uzgodnienia działań zmierzających do realizacji celów układu.

#### Art. 7

Układ wchodzi w życie z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1975 r.

## II. BRANŻOWE WARUNKI WYNAGRADZANIA

### Rozdział I

#### ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW

##### Art. 1

Zasady wynagradzania dotyczą robotników zatrudnionych w:

- 1) przedsiębiorstwach przemysłowych czynnych i w budowie,
- 2) centralach zjednoczeń przemysłowych,
- 3) Centrali Handlowej Przemysłu Chemicznego „Chemia” i zgrupowanych w niej przedsiębiorstwach handlu chemikaliami „Chemia”,
- 4) Centrali Produktów Naftowych „CPN” i zgrupowanych w niej:
  - a) przedsiębiorstwach obrotu produktami naftowymi „CPN”,
  - b) Przedsiębiorstwie Eksploatacji Cystern „CPN”,
  - c) Przedsiębiorstwie Eksploatacji Rurociągu Naftowego „Przyjaźń”,
- 5) przedsiębiorstwach handlu zaopatrzeniowego zgrupowanych w zjednoczeniach,
- 6) przedsiębiorstwach i zakładach doświadczalnych.

##### Art. 2

1. 1) Podstawę zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii — z zastrzeżeniem pkt. 2 — stanowią wydane odrębnie taryfikatory kwalifikacyjne robotników przemysłu chemicznego obejmujące:
  - a) zawody chemiczne,
  - b) zawody wspólne (niechemiczne),
- 2) Do robotników zatrudnionych w zakładach aparatury i urządzeń chemicznych stosuje się taryfikator kwalifikacyjny przemysłu metalowego wydany w 1973 roku.
2. Zaszeregowania robotników dokonują komisje kwalifikacyjne w trybie ustalonym obowiązującymi przepisami.
3. Kategoriom zaszeregowania, przewidzianym w taryfikatorze kwalifi-

kacyjnym, odpowiadają godzinowe i miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalone w tabelach płac A, B i C określonych w ust. 4.

#### 4. Tabele stawek płac zasadniczych robotników.

Kategoria	Tabela płac					
	A		B		C	
	miesięcznie zł	zł/godz.	miesięcznie zł	zł/godz.	miesięcznie zł	zł/godz.
1	1.200	6,20	1.200	6,20	1.270	6,50
2	1.230	6,30	1.370	7,00	1.465	7,50
3	1.390	7,10	1.560	8,00	1.660	8,50
4	1.580	8,10	1.760	9,00	1.950	10,00
5	1.800	9,20	1.950	10,00	2.245	11,50
6	2.050	10,50	2.250	11,50	2.540	13,00
7	2.340	12,00	2.540	13,00	2.830	14,50
8	2.670	13,70	2.930	15,00	3.220	16,50
9	3.040	15,60	3.320	17,00	3.710	19,00

- 1) Godzinowe stawki płac ustalone w tabelach stosuje się przy 46-godzinnym tygodniu pracy.
- 2) Miesięczne stawki płac ustalone w tabelach stosuje się zarówno w normalnym, jak i skróconym czasie pracy.
- 3) Dla robotników opłacanych wg tabeli miesięcznych stawek płac zasadniczych w celu ustalenia podstawy do obliczenia dodatków oraz potrąceń za czas nieprzepracowany przyjmuje się godzinowe stawki płac wynikające z kategorii osobistego zaszerogowania.
- 4) W przypadku zastosowania określonego przepisami skróconego wymiaru czasu pracy — godzinowe stawki płac ulegają podwyższeniu przy zastosowaniu następujących współczynników:
  - a) dla czterobrygadowej organizacji pracy (42 godziny tygodniowo) — 1,167
  - b) dla skróconego czasu pracy (36 godzin tygodniowo) — 1,278
  - c) po likwidacji III zmiany w soboty (44 godziny tygodniowo) — 1,045
  - d) przy stosowaniu średnio 42 godzin pracy tygodniowo w cyklu trzytygodniowym — 1,095
  - e) przy stosowaniu średnio 43 godzin pracy tygodniowo w cyklu dwutygodniowym — 1,070
  - f) przy stosowaniu średnio 44,5 godzin pracy tygodniowo w cyklu czterotygodniowym — 1,034



Uzyskane stawki płac zaokrągla się do pełnych 10 gr z tym, że końcówki poniżej 5 gr pomija się.

### Art. 3

1. W przedsiębiorstwach stosuje się w zasadzie 2 tabele stawek płac zasadniczych.

1) Tabele miesięcznych płac zasadniczych mogą być stosowane przy procesach aparaturowych w odniesieniu do robotników wynagradzanych według czasowo-premiewej formy płac:

— odpowiedzialnych za dotrzymanie parametrów procesu technologicznego,

— obsługujących maszyny i urządzenia wyposażone w aparaturę kontrolno-pomiarową, umożliwiającą kontrolę parametrów w czasie prowadzenia procesu produkcyjnego.

2) Tabele godzinowych stawek płac mają zastosowanie do robotników zatrudnionych w systemie akordowym, przy pracach maszynowo-ręcznych, w służbie utrzymania ruchu, energetycznej, w kontroli technicznej, w transporcie, magazynach, laboratoriach itp.

2. Do przyznania poszczególnym grupom robotników tabel płac A, B i C uprawniony jest dyrektor zjednoczenia, a w odniesieniu do jednostek bezpośrednio podporządkowanych Ministerstwu — Ministerstwo w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

3. Kryteriami stanowiącymi podstawę do przyznania odpowiedniej tabeli miesięcznych płac zasadniczych i tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych są:

— poziom techniki, złożoności procesów produkcyjnych,

— stopień niebezpieczeństwa, odpowiedzialności, uciążliwości i szkodliwości warunków pracy,

— osiągnięty poziom wydajności pracy i części ruchomej płac.

### Art. 4

1. W zależności od rodzaju prac (robót) stosuje się dla robotników następujące formy płac:

a) czasową,

b) czasowo-premiewą lub dniówki zadaniowej,

c) akordową,

d) akordowo-premiewą.

2. Decyzję o zastosowaniu dla określonych grup robotników odpowiedniej formy płacy podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę charakter wykonywanych

prac, wymagania jakościowe, warunki bezpieczeństwa pracy oraz wpływ danej formy płac na wzrost wydajności pracy, poprawę parametrów technologicznych, oszczędność surowców i materiałów.

#### Art. 5

1. Akordowa forma płacy może być stosowana przy robotach, dla których istnieją warunki ustalenia norm pracy z uwzględnieniem osiągniętego poziomu techniki i organizacji pracy.
2. Ustalone dla poszczególnych operacji ilościowe lub czasowe normy pracy mogą być scalone dla części lub całości robót i przeliczone na stawki jednostkowe (akordowe).

Wynagrodzenie akordowe może być ustalone dla indywidualnych lub zespołowych wykonawców.

3. Zarobek robotników wynagradzanych według akordowej formy płac oblicza się proporcjonalnie do stopnia wykonania norm pracy przy akordzie czasowym, a przy stawkach jednostkowych — proporcjonalnie do ilości wykonanej pracy.
4. 1. Jednostkowe stawki akordowe powinny być zróżnicowane w zależności od poszczególnych gatunków danego wyrobu.  
2. Zróżnicowane stawki jednostkowe stosuje się przy produkcji wyrobów, dla których ustalony jest podział na gatunki — na tych stanowiskach, gdzie dokonywana jest klasyfikacja gatunkowości — niezależnie od tego, czy dany wyrób jest produktem końcowym, czy też może być użyty do dalszego przerobu.  
3. Robotnicy zatrudnieni na pozostałych stanowiskach, mający wpływ na gatunkowość danego wyrobu, mogą otrzymywać premie jakościowe, według zasad określonych w zakładowych regulaminach premiowania.  
4. Stawki jednostkowe za wykonaną produkcję I gatunku mogą być podwyższone o procent odpowiadający poziomowi premii stosowanej do pracowników zatrudnionych w systemie akordowo-premiowym.  
5. Procentową wysokość stawek jednostkowych za II lub III gatunek ustala się odpowiednio niżej niż jednostkowa stawka wyjściowa, tj. ustalona dla I gatunku.

W uzasadnionych przypadkach stawka jednostkowa za II gatunek może być ustalona na poziomie stawki wyjściowej.

6. Zasady stosowania i zróżnicowania stawek jednostkowych dla poszczególnych gatunków danego wyrobu dla określonych zespołów (stanowisk) ustala dyrektor jednostki nadrzędnej w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
7. Do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wy-

ładunkowe towarów masowych objętych „Katalogiem jednolitych norm pracy”, przyjmuje się stawkę netto w wysokości od 9,50 zł do 11,00 zł za godzinę — wynikającą z przeliczenia stawek brutto — z możliwością ich podwyższenia — zgodnie z uchwałą nr 165 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1972 r. w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski nr 35, poz. 191).

Stawek tych nie stosuje się przy robotach załadunkowych i wyładunkowych, opłacanych z bezosobowego funduszu płac.

#### Art. 6

1. Za czas przestoju niezawinionego przez robotnika uważa się przerwę w pracy nie krótszą niż jednogodzinną.
2. Za przestoje, za które robotnikowi przysługuje wynagrodzenie uznaje się również te przerwy w pracy, które zostały spowodowane brakiem dostawy energii elektrycznej lub gazu i trwały nie krócej niż 15 minut każdorazowo, a w ciągu zmiany roboczej nie mniej niż jedną godzinę.
3. Warunkiem wypłaty wynagrodzenia za czas przestoju niezawinionego przez robotnika jest zgłoszenie przestoju położonemu w celu wystawienia karty przestojowej.
4. W razie niepodjęcia przez robotnika wyznaczonej pracy zastępczej wynagrodzenie za czas przestoju nie przysługuje.

#### Art. 7

1. Robotnicy stale zatrudnieni przy obsłudze agregatów produkcyjnych otrzymują za czas pracy przy remoncie tych agregatów, jeżeli nie wykonują remontu w systemie akordowym, 100% przeciętnego zarobku godzinowego z ostatnich trzech miesięcy.
2. Robotnik przeniesiony czasowo na inne stanowisko robocze i wykonujący prace związane z tym stanowiskiem otrzymuje w okresie przeniesienia:
  - 1) przy pracy w systemie akordowym — wynagrodzenie za faktycznie wykonaną pracę,
  - 2) przy pracy w systemie czasowym, gdy okres tymczasowego przeniesienia do innej pracy trwał co najmniej jedną zmianę roboczą — wynagrodzenie według zaszeregowania przysługującego na obsługiwany stanowisku. Wynagrodzenie w tej wysokości przysługuje pod warunkiem, że zakres czynności i odpowiedzialności przy pracy zastępczej jest taki sam jak u pracownika zastępowanego.

W przeciwnym razie przysługuje wynagrodzenie odpowiednio niższe, nie niższe jednak od pobieranego na stałe zajmowanym stanowisku roboczym.

3. Robotnicy oddelegowani do prac remontowych i konserwacyjnych w wydziałach, w których stosowane są wyższe tabele płac od obowiązujących w wydziale macierzystym, otrzymują za czas pracy w tych wydziałach — jeżeli trwa ona co najmniej cztery godziny dziennie — wynagrodzenie obliczone według tabeli płac stosowanej w wydziale, do którego są delegowani.

#### Art. 8

1. Za wykonanie z winy robotnika produkcji wadliwej (wybrakowanej) lub produkcji gorszego gatunku ponad dopuszczalne normy — wynagrodzenie nie przysługuje.
2. Dopuszczalna ilość produkcji gorszego gatunku powinna być przez zakład z góry określona i podana robotnikowi do wiadomości.
3. Dopuszczalna ilość produkcji gorszego gatunku opłacana jest odpowiednio niżej.
4. Robotnik zobowiązany jest zgłosić niezwłocznie bezpośredniemu przełożonemu każdy widoczny brak lub każde widoczne obniżenie jakości, a także błąd powstały w poprzedniej fazie produkcji (procesu pracy), które mogą spowodować braki lub obniżenie jakości wyrobu (roboty).
5. W przypadku niedopełnienia obowiązku, o którym mowa w ust. 4, stosuje się przepisy dotyczące zawinionego wykonania braku (wyrobu lub roboty).
6. Decyzję o tym, czy dany brak jest zawiniony lub czy nastąpiło obniżenie jakości nie z winy pracownika — podejmuje kierownik danego zakładu, bądź kierownik zakładowej komórki kontroli jakości, w zależności od warunków organizacyjnych zakładu pracy.
7. Od decyzji, o której mowa w ust. 6 pracownik ma prawo odwołania się do dyrektora zakładu lub do upoważnionego przez niego zastępcy, który w porozumieniu z radą zakładową podejmuje ostateczną decyzję.

#### Art. 9

1. Robotnikom zatrudnionym przy pracach montażowych i remontowo-budowlanych, przy zastosowaniu prowizorycznych urządzeń na wysokości 5 m lub wyżej, przysługują godzinowe dodatki wysokościowe za każdą godzinę pracy w tych warunkach w wymiarze:
  - a) 0,30 zł — za każdą godzinę pracy na wysokości od 5 do 10 metrów,
  - b) 0,40 zł — za każdą godzinę pracy na wysokości ponad 10 metrów.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, przyznaje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

#### Art. 10

1. Za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługują dodatki w wysokości 0,50 zł, 0,75 zł i 1,00 zł za każdą godzinę pracy w tych warunkach.
2. Zasady stosowania dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia określa rozdział II.

#### Art. 11

Robotnikom zatrudnionym w porze nocnej za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.

#### Art. 12

1. W stosunku do robotników zatrudnionych w ruchu ciągłym może być stosowana czterobrygadowa organizacja pracy.
2. Czterobrygadowa organizacja pracy polega na obsłudze agregatu przez cztery brygady, zatrudnione na trzy zmiany w ciągu doby zgodnie z ustalonym harmonogramem pracy: 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy, a po czterech dniach pracy na danej zmianie — 48 godzin wolnych od pracy.
3. W czterobrygadowej organizacji pracy może być zastosowany inny niż określony w ust. 2 harmonogram pracy, z tym jednak, że zapewnienia on spełnienie następujących warunków:
  - 1) średni czas pracy w tygodniu — 42 godziny,
  - 2) czas pracy w ciągu doby — 8 godzin,
  - 3) przerwę między dwoma kolejnymi okresami pracy nie mniejszą niż — 16 godzin,
  - 4) jedną czwartą niedziel wolnych od pracy, z tym, że dopuszcza się wykonywanie pracy najwyżej przez sześć kolejnych niedziel,
  - 5) ilość dni pracy ustalonych w harmonogramie dla brygady w ciągu czterech tygodni nie może przekraczać 23 dni.

#### Art. 13

1. Robotnikom zatrudnionym w czterobrygadowej organizacji pracy przysługują:
  - 1) stawki wynagrodzenia zasadniczego, określone w „Tabelach stawek płac zasadniczych robotników”, podwyższone współczynnikiem 1,167
  - 2) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz za pracę w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy — na zasadach ustalonych w układzie, z zastrzeżeniem przepisu ust. 2.

2. 1) W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych koniecznością utrzymania ruchu ciągłego, zakład ma prawo zlecić robotnikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej organizacji pracy, po uprzednim porozumieniu, pracę dodatkową w dniu wolnym od pracy w ilości jednej dniówki roboczej w skali miesiąca.

Jeżeli praca w dniu wolnym nie następuje bezpośrednio przed lub po zmianie roboczej określonej w harmonogramie, za czas przepracowany w ramach dodatkowej dniówki robotnikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, bez dopłat z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

- 2) W razie niezgłoszenia się do pracy robotnika, który wyraził zgodę na dodatkowe zatrudnienie (pkt 1), stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy z zakresu dyscypliny pracy.
3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, spowodowanych nieobecnością w pracy robotnika zatrudnionego w czterobrygadowej organizacji pracy bez uprzedniego zawiadomienia kierownika wydziału (oddziału) — dopuszcza się w drodze wyjątku możliwość pracy w zmniejszonej obsadzie pod warunkiem:
  - 1) niespowodowania zakłóceń w procesie technologicznym,
  - 2) wykonania planowanej produkcji wydziału, oddziału, odcinka produkcyjnego na określonej zmianie,
  - 3) nienaruszenia obowiązujących przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.
4. W przypadkach określonych w ust. 3 robotnicy wykonujący pracę za nieobecnego, otrzymują do podziału dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50% płacy zasadniczej należnej zastępowanemu robotnikowi.
5. Podział płacy akordowej w systemie akordowym płac oraz funduszu premiowego w czasowo-premiowym i akordowym systemie płac między robotników zespołu następuje zgodnie z dotychczas stosowanymi zasadami.
6. Praca w zmniejszonej obsadzie dopuszczalna jest tylko w tym dniu, w którym robotnik bez uprzedniego zawiadomienia kierownika wydziału (oddziału) nie stawił się do pracy.

#### Art. 14

1. Brygadziście, tj. robotnikom kierującym zespołami złożonymi co najmniej z 5 robotników, pracującym razem z tymi zespołami, przysznaje się dodatki w wysokości 5%, 10% lub 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Funkcja brygadzisty może występować tylko przy pracach ręcznych i ręczno-maszynowych.
3. Zasady przyznawania dodatków określa dyrektor jednostki nadrzędnej.

## Art. 15

1. Dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową może wyrazić zgodę na tworzenie w ramach dyspozycyjnego funduszu plac tzw. „Funduszu Mistrza” w wysokości do 2% funduszu plac zasadniczych robotników.
2. Zasady tworzenia i podziału „Funduszu Mistrza” określone są w części II, rozdział VIII.

## Art. 16

Robotnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach (zakładach), zjednoczeniach i centralach wymienionych w art. 1, przysługuje dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym według zasad określonych w części IV, rozdziałach XIV, XV, XVI i XVII układu.

## Rozdział II

### ZASADY STOSOWANIA DODATKÓW Z TYTUŁU PRACY W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIAŻLIWYCH

#### Art. 1

1. Robotnikom zatrudnionym co najmniej przez 4 godziny dziennie lub 100 godzin w miesiącu przy pracach wykonywanych w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, przysługują — za każdą godzinę pracy w tych warunkach — dodatki w wysokości:
  - 0,50 zł dla I grupy uciążliwości lub szkodliwości,
  - 0,75 zł dla II grupy uciążliwości lub szkodliwości,
  - 1,00 zł dla III grupy uciążliwości lub szkodliwości.Zaliczenie poszczególnych stanowisk pracy do jednej z powyższych grup uzależnione jest od stopnia uciążliwości lub szkodliwości warunków pracy.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, przyznawane są do czasu przewidywanej poprawy warunków pracy.

Termin przewidywanej poprawy i likwidacji dodatku powinien być określony na podstawie opracowanego przez zakład programu poprawy warunków pracy. Dyrektorzy przedsiębiorstw zobowiązani są w ramach dostępnych środków technicznych i finansowych do stałego podejmowania działań zmierzających do wyeliminowania warunków uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia przy pracach, gdzie jest to możliwe z punktu widzenia technicznego lub technologicznego.

3. Zaliczenia stanowisk pracy do jednej z grup uciążliwości lub szkodliwości, o których mowa w ust. 1, dokonuje dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora zakładu uzgodniony z radą zakładową biorąc za podstawę wyniki badań środowiskowych stwierdzające, że na określonych stanowiskach pracy są przekroczone dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub inne normatywy higieniczne.

Wyniki te powinny być ujęte w formie „kart zagrożenia zawodowego” opracowanych przez zakładowe komórki bhp.

W przypadkach spornych decyzję podejmuje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

### Rozdział III

## ZASADY PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW

#### Art. 1

Robotnicy wynagradzani według zasad określonych w części II, rozdział I układu mogą otrzymywać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) według zasad ustalonych i zatwierdzonych przez dyrektora jednostki nadrzędnej.

#### Art. 2

Jako zadania stanowiące kryterium premiowania przyjmuje się w szczególności:

- osiągnięcie i poprawę wskaźników warunkujących przyrost dochodu,
- dotrzymanie ustalonych parametrów procesu technologicznego,
- wykonanie parametrów jakościowych,
- dotrzymanie norm zużycia surowców i materiałów,
- wykonanie zadań ilościowych,
- bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń,
- skracanie okresów remontów,
- zwiększenie wydajności pracy.

Szczegółowe zasady premiowania określają regulaminy zatwierdzone przez kierownictwo przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

#### Art. 3

1. Upoważnia się dyrektora przedsiębiorstwa do ustalania kierunków oddziaływania bodźcowego i wielkości zadań stanowiących podstawę



- premiowania robotników oraz wysokości limitów premii indywidualnych przy zachowaniu właściwych proporcji jej rozpiętości.
2. Wysokość ruchomej części wynagrodzenia przy stosowaniu akordowej, akordowo-premiiowej i czasowo-premiiowej formy płacy powinna kształtować się w przekroju przedsiębiorstwa w wysokości do 15% płac zasadniczych robotników wynagradzanych według tych form.
  3. Określona w ust. 2 wysokość funduszu premiowego przeznaczonego na premiowanie robotników, może być podwyższona z dodatkowo wypracowanego funduszu dyspozycyjnego według zasad ustalonych w kompleksowych zasadach ekonomiczno-finansowych i obowiązujących regulaminach premiowania.

## Rozdział IV

### ZASADY TARYFIKACJI I WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

#### Art. 1

Zasady taryfikacji i wynagradzania mają zastosowanie do pracowników umysłowych zatrudnionych w:

- 1) przedsiębiorstwach przemysłowych czynnych i w budowie,
- 2) centralach zjednoczeń przemysłowych,
- 3) Centrali Handlowej Przemysłu Chemicznego „Chemia” i zgrupowanych w niej przedsiębiorstwach handlu chemikaliami „Chemia”,
- 4) Centrali Produktów Naftowych „CPN” i zgrupowanych w niej:
  - a) przedsiębiorstwach obrotu produktami naftowymi „CPN”,
  - b) Przedsiębiorstwie Eksploatacji Rurociągu Naftowego „Przyjaźń”,
  - c) Przedsiębiorstwie Eksploatacji Cystern,
- 5) przedsiębiorstwach handlu zaopatrzeniowego zgrupowanych w zjednoczeniach,
- 6) przedsiębiorstwach i zakładach doświadczalnych.

#### Art. 2

Podstawę ustalania wynagrodzenia pracowników umysłowych zatrudnionych na podstawie powołania przez jednostki nadrzędne, tj.:

- dyrektorów zjednoczeń, central, ich zastępców i głównych księgowych,
- dyrektorów przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych, stanowią:

1) Tabela miesięcznych płac zasadniczych pracowników zatrudnionych na podstawie powołania (członków dyrekcji)

Kategoria zaszeregowania	Stawka miesięczna zł
14	4.300
15	4.600
16	5.000
17	5.500
18	6.000
19	6.500
20	7.000
21	8.000

2) Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania

Kategoria dodatku	Wysokość dodatku zł	Kategoria dodatku	Wysokość dodatku zł
1	1.000	6	3.000
2	1.300	7	3.500
3	1.500	8	4.000
4	2.000	9	4.500
5	2.500	10	5.000

3) Wykaz stanowisk uprawnionych do pobierania dodatków funkcyjnych i kategorie dodatku przysługujące pracownikom zatrudnionym na podstawie powołania

Lp.	Stanowisko	Kategoria dodatku
1	Dyrektor zjednoczenia, centrali I grupy	9—10
2	Dyrektor zjednoczenia, centrali II grupy	8—9
3	Z-ca dyrektora zjednoczenia, centrali I grupy	7—9
4	Z-ca dyrektora zjednoczenia, centrali II grupy	6—8
5	Główny księgowy w zjednoczeniu, centrali I grupy	6—9
6	Główny księgowy w zjednoczeniu, centrali II grupy	5—8
7	Dyrektor przedsiębiorstwa I grupy	7—9
8	Dyrektor przedsiębiorstwa II grupy	
	Z-ca dyrektora przedsiębiorstwa I grupy	6—8
	Główny księgowy w przedsiębiorstwie I grupy	
9	Dyrektor przedsiębiorstwa III grupy	
	Z-ca dyrektora przedsiębiorstwa II grupy	4—7
	Główny księgowy w przedsiębiorstwie II grupy	
10	Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa III grupy	1—6
	Główny księgowy w przedsiębiorstwie III grupy	

## 4) Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych zatrudnionych na podstawie powołania

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Wykształcenie	Praktyka zawodowa
1	2	3	4	5
1	— Dyrektor zjednoczenia, centrali I grupy — Dyrektor zjednoczenia, centrali II grupy	19—21 17—20	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym (w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie)
2	— Zastępca dyrektora w zjednoczeniu, centrali I grupy — Zastępca dyrektora w zjednoczeniu, centrali II grupy	17—20 16—19	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne — odpowiednie dla danych stanowisk	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym (w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie)
3	— Dyrektor przedsiębiorstwa I grupy — Dyrektor przedsiębiorstwa II grupy — Dyrektor przedsiębiorstwa III grupy	18—20 17—19 16—18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa I grupy — Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa II grupy — Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa III grupy	16—19 15—18 14—17	wyższe techniczne, ekonomiczne, administracyjne, prawnicze — odpowiednie dla danych stanowisk	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
5	— Główny księgowy w zjednoczeniu, centrali I grupy — Główny księgowy w zjednoczeniu, centrali II grupy	16—20 15—19	wyższe ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	6 lat pracy w księgowości, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym (w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie)
6	— Główny księgowy w przedsiębiorstwie I grupy — Główny księgowy w przedsiębiorstwie II grupy — Główny księgowy w przedsiębiorstwie III grupy	16—19 15—18 14—17	wyższe ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	6 lat pracy w księgowości, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym

### Art. 3

Zaszeregowania pracowników umysłowych do odpowiednich kategorii tabeli płac zasadniczych, a także ustalenia dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania dokonuje:

- Minister Przemysłu Chemicznego — dla dyrektorów zjednoczenia, centrali, ich zastępców i głównych księgowych,
- dyrektor zjednoczenia, centrali — dla dyrektorów przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych.

### Art. 4

Przy ustalaniu stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania należy przyjmować przykładowo następujące kryteria:

- znaczenie przedsiębiorstwa dla gospodarki narodowej,
- wielkość przedsiębiorstwa (wartość produkcji, liczba zatrudnionych, wartość majątku trwałego),
- złożoność i nowoczesność produkcji,
- zakres zrealizowanych inwestycji.

Dodatek funkcyjny dla dyrektora i I zastępcy, a także dla I zastępcy i pozostałych zastępców oraz głównych księgowych powinien być odpowiednio zróżnicowany, co najmniej o jedną kategorię niżej.

### Art. 5

Kryteria zaliczania przedsiębiorstw, zjednoczeń i central do odpowiednich grup płac określa Minister Przemysłu Chemicznego po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

### Art. 6

Podstawę ustalenia wynagrodzenia dla pracowników umysłowych objętych zasadami taryfikacji na podstawie wartościowania pracy i oceny przydatności stanowią:

- 1) **Tabela miesięcznych stawek płac zasadniczych pracowników umysłowych objętych zasadami taryfikacji na podstawie oceny zawartości pracy**
- a) za czynnik decyzji i kontaktów:

Ilość punktów	Kategoria zaszeregowania	Stawka miesięczna zł
1	2	3
1— 2	1	1.200
3— 4	2	1.300
5— 6	3	1.500

1	2	3
7—8	4	1.700
9—10	5	1.900
11—12	6	2.100
13—14	7	2.300
15—16	8	2.500
17—18	9	2.800
19—20	10	3.100
21—22	11	3.400
23—24	12	3.700
25—26	13	4.000
27—28	14	4.300
29—30	15	4.600
31—32	16	5.000
33—34	17	5.500
35—36	18	6.000

**b) za czynnik kierowania:**

Stanowisko	Ilość punktów	Kwota zł
— Kierownik komórki działalności podstawowej w ruchu — Kierownik komórki zaplecza technicznego w ruchu — Główny specjalista — Dyspozytor zmianowy — Szef produkcji	2—10	300—1.500
— Kierownik ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej w zjednoczeniu, centrali — Kierownik komórki technicznej, ekonomicznej i socjalnej w zjednoczeniu, centrali	5—8	750—1.200
— Kierownik komórki w zarządzie w przedsiębiorstwie — Specjalista kierujący określonym zespołem — Kierownik robót	2—5	300—750
— St. mistrz — Kierownik rozdzielni robót — Kierownik wypożyczalni narzędzi — Kierownik magazynu — Kierownik OZR — Kierownik hotelu robotniczego	2—4	300—600
— Mistrz — Kierownik komórki administracyjnej	1—3	150—450

Wysokość wynagrodzenia za czynnik kierowania ustala się przeliczając każdy punkt oceny przez stawkę w wysokości 150 zł. W odniesieniu do zastępców kierowników komórek organizacyjnych w przedsiębiorstwach, zjednoczeniach i centralach stosuje się wynagrodzenie za czynnik kierowania, co najmniej o 1 punkt niżej od przyjętego dla kierownika.

**2) Nomenklatura stanowisk i wymagania kwalifikacyjne pracowników objętych zasadami taryfikacji na podstawie oceny zawartości pracy.**

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagania kwalifikacyjne
1	2	3
1	— Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni i inni — w zjednoczeniu, centrali i w przedsiębiorstwie	wykształcenie wyższe, odpowiednie dla danej specjalności
2	— Szef produkcji — Kierownik zakładu (wytwórni) i jego zastępca w przedsiębiorstwie wielozakładowym — Kierownik komórki badawczo-rozwojowej, laboratorium — Dyspozytor zmianowy przedsiębiorstwa	wykształcenie wyższe techniczne
3	— Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, socjalnego w zjednoczeniu, centrali — Kierownik ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej w zjednoczeniu, centrali	wykształcenie wyższe, odpowiednie dla danego stanowiska
4	— Specjaliści techniczni, ekonomiczni i inni w zjednoczeniu, centrali i w przedsiębiorstwie	wykształcenie wyższe odpowiednie dla danej specjalności
5	— Zastępca naczelnika wydziału technicznego, ekonomicznego, socjalnego w zjednoczeniu, centrali — Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego w zjednoczeniu, centrali — Kierownik SOWI i jego zastępca — Kierownicy komórek organizacyjnych w ruchu (wydział, oddział, dział), i w zarządzie (dział, pracownia, ośrodek, biuro) oraz ich zastępcy w przedsiębiorstwie	wykształcenie wyższe lub średnie odpowiednie dla danego stanowiska
	— Dyspozytor zmianowy zakładowy w przedsiębiorstwie wielozakładowym	
6	— Samodzielni i starsi referenci techniczni, ekonomiczni i inni, starsi inspektorzy, starsi instruktorzy (samodzielni lub w komórkach organizacyjnych) w zjednoczeniu, centrali i w przedsiębiorstwie	wykształcenie wyższe lub średnie, odpowiednie dla pełnionej funkcji
7	— Kierownik rozdzielni robót, wypożyczalni narzędzi, magazynu, OZR, hotelu robotniczego, kancelarii, archiwum, hali maszyn do pisania, centrali telefonicznej, radiowęzła, powielarni itp.	wykształcenie średnie, odpowiednie dla pełnionej funkcji

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagania kwalifikacyjne
1	2	3
8	— Referenci techniczni, ekonomiczni i inni, inspektorzy, instruktorzy w zjednoczeniu, centrali i w przedsiębiorstwie	wykształcenie średnie
9	— Starszy mistrz — Mistrz	wykształcenie średnie techniczne lub podstawowe i tytuł mistrza w zawodzie (dyplom majstra)
10	— Starszy magazynier — Magazynier	wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe wykształcenie średnie, zasadnicze zawodowe lub podstawowe
11	— Stażysty	wykształcenie wyższe, szkoła pomaturalna, lub średnie wykształcenie zawodowe wykształcenie średnie ogólne

Postanowienia uzupełniające:

- a) Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia określone w nomenklaturze stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych dotyczą typowych stanowisk pracy z wyjątkiem stanowisk pracowników obsługi prawnej i pracowników sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych.

Wymagania kwalifikacyjne i staż pracy określa dla:

- pracowników obsługi prawnej — uchwała nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski nr 96, poz. 406),
- pracowników sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych — rozporządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 20 sierpnia 1965 r. w sprawie kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych (Dz. U. z 1965 r. nr 38, poz. 238 i z 1973 r. nr 19, poz. 112);

- b) W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych, np. kontroli jakości produkcji, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, rzeczników patentowych, powinni posiadać oprócz wymagań określonych w nomenklaturze sta-

nowisk i wymagań kwalifikacyjnych — odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne lub uprawnienia;

- c) Inspektor nadzoru inwestycyjnego oprócz wymagań kwalifikacyjnych podanych w nomenklaturze stanowisk powinien posiadać uprawnienia budowlane określone w przepisach wydanych na podstawie Prawa Budowlanego;
- d) Instruktor praktycznej nauki zawodu oprócz wymagań kwalifikacyjnych powinien posiadać ukończony kurs pedagogiczny;
- e) Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczani tylko ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych względnie przeszli w innej formie szkolenie uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania jako równoznaczne z wykształceniem średnim;
- f) Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych mogą być zaliczani do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym, jeżeli przedstawią świadectwo ukończenia przynajmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych;
- g) Do pracowników z wyższym wykształceniem mogą być zaliczani tylko ci pracownicy, którzy posiadają dyplom ukończenia odpowiedniej szkoły wyższej lub tytuł inżyniera;
- h) Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom danej produkcji, np. chemik po studiach uniwersyteckich;
- i) Przy zatrudnianiu pracowników należy dążyć, żeby ich specjalności wykształcenia zawodowego odpowiadały możliwie ściśle pracy wykonywanej na powierzonym im stanowisku.

W uzasadnionych przypadkach — ze względu na trudność dobrania w danym okresie odpowiednich specjalistów — możliwe jest zatrudnienie pracowników o zbliżonych specjalnościach wykształcenia zawodowego;

Nie należy natomiast zatrudniać pracowników, których nie tylko specjalność w zawodzie, ale i wykształcenie zawodowe nie odpowiada zakresowi pracy na danym stanowisku;

- j) Dla stanowisk starszego mistrza i mistrza posiadających wykształcenie podstawowe i tytuł mistrza oraz magazyniera posiadającego wykształcenie podstawowe, ustala się dodatkowe wymagania kwalifikacyjne w zakresie praktyki:

— starszy mistrz — 12 lat pracy w przedsiębiorstwie, w tym 6 lat na stanowiskach nadzorowanych,



- mistrz — 10 lat pracy w przedsiębiorstwie, w tym 4 lata na stanowiskach nadzorowanych,
- magazynier — 2 lata pracy.

3) Zasady taryfikacji pracowników umysłowych na podstawie oceny zawartości pracy oraz zasady oceny przydatności pracowników umysłowych określa wydana odrębnie „Taryfikacja pracowników umysłowych na podstawie wartościowania pracy oraz wytyczne do oceny przydatności pracowników”.

#### Art. 7

Kategorie zaszeregowania wynikające z wywartościowania stanowisk pracy są w zasadzie górnym limitem kategorii osobistego zaszeregowania pracowników objętych zasadami taryfikacji na podstawie oceny zawartości pracy i oceny przydatności pracowników.

Nowo przyjmowani pracownicy powinni otrzymać maksymalnie kategorie zaszeregowania o jeden szczebel niższe niż to wynika z wywartościowania stanowisk pracy.

#### Art. 8

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach w budowie wynagradzani są według zasad obowiązujących w przedsiębiorstwach czynnych danej branży z wyłączeniem zasad premiowania, które określa rozdział VI.

2. W przedsiębiorstwach w budowie — w których zarządzona jest praca na dwie lub trzy zmiany — inspektorom nadzoru sprawującym na budowach bezpośredni nadzór inwestorski na drugiej lub trzeciej zmianie — przysługuje dodatek w wysokości:

- 1) 25% stawki płacy zasadniczej — przy pracy na drugiej zmianie,
- 2) 40% stawki płacy zasadniczej — przy pracy na trzeciej zmianie.

3. 1) Dodatki mogą być stosowane tylko w przypadku, gdy nadzorowanie pracy na drugiej lub na trzeciej zmianie stanowi przedłużenie czasu pracy inspektora nadzoru po pierwszej zmianie.

2) Dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany oblicza się od 1/25 części miesięcznej stawki płacy zasadniczej za każdy dzień pracy na budowie na drugiej i trzeciej zmianie.

3) Dodatek za pracę na drugiej lub trzeciej zmianie nie wlicza się do podstawy obliczenia wysokości premii.

4) Przy wydawaniu decyzji w sprawie przyznania dodatku, należy brać pod uwagę czas pracy danego pracownika na dodatkowych zmianach. W szczególności należy kierować się zasadą, że dodatek

przyznaje się wówczas, gdy zachodzi rzeczywista potrzeba dodatkowej pracy — przynajmniej trzy godziny dziennie przy dwóch zmianach lub cztery godziny dziennie przy trzech zmianach.

4. Za okres pobierania dodatku, o którym mowa w ust. 2, inspektorom nadzoru nie przysługują dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w porze nocnej.

#### Art. 9

1. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje również pracownikom na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, dla których praca nocna wynika z harmonogramu, nie przysługuje natomiast za pracę wykonywaną w nocy sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za której nie przysługuje im oddzielne wynagrodzenie zgodnie z art. 135

§ 1 Kodeksu pracy.

#### Art. 10

Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracowników płatnych miesięcznie — dla ustalenia wysokości dopłat za godzinę pracy — oblicza się następująco:

- 1) dla pracowników, których obowiązuje 46-godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy — 1/200 miesięcznej płacy zasadniczej;
- 2) dla pracowników, których obowiązuje skrócona dzienna norma czasu pracy do 6 godzin — 1/150 miesięcznej płacy zasadniczej.

#### Art. 11

Wykaz stanowisk pracowników kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy, nieuprawnionych do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, określa Minister Przemysłu Chemicznego po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

#### Art. 12

Przy ustalaniu wynagrodzenia mistrzów należy przestrzegać zasady, aby płaca zasadnicza mistrza była co najmniej o 10% wyższa od wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania najwyższemu zaszerogowanemu nadzorowanemu robotnikowi.

Płaca zasadnicza starszego mistrza powinna być co najmniej o 10% wyższa od płacy zasadniczej mistrza.

## Art. 13

1. Czas pracy starszych mistrzów i mistrzów nadzorujących brygady robotników zatrudnione w czterobrygadowej organizacji pracy określony jest w obowiązującym harmonogramie pracy czterobrygadowej z tym, że nie może przekraczać w skali miesiąca nominalnego czasu pracy, tj. liczby godzin wynikającej z przemnożenia 8 godzin (w jednym dniu tygodnia 6 godzin) przez ilość kalendarzowych dni roboczych, przypadających w danym miesiącu.
2. Starszym mistrzom i mistrzom, o których mowa w ust. 1, przysługują dodatki za pracę w godzinach nocnych oraz za pracę w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy — na zasadach ustalonych w układzie.
3. 1) Starszy mistrz i mistrz może być zobowiązany do pracy w dniu wolnym od pracy, wynikającym z obowiązującego harmonogramu, bez odrębnego wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w ilości godzin nie przekraczającej w skali miesiąca nominalnego czasu pracy (ust. 1).
- 2) W razie niezgłoszenia się do pracy w przypadku, o którym mowa w pkt. 1, stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy w zakresie dyscypliny pracy.

## Rozdział V

### ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH (Z WYŁĄCZENIEM PRZEDSIĘBIORSTW W BUDOWIE)

#### Art. 1

Pracownicy umysłowi, objęci postanowieniami części II rozdział IV i części III rozdział IX układu, premiiowani są według zasad określonych w uchwale nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski z 1972 r. nr 56, poz. 297 i z 1974 r. nr 7, poz. 52) z uwzględnieniem postanowień zawartych w kompleksowych zasadach ekonomiczno-finansowych.

## Art. 2

1. Fundusz premiowy pracowników umysłowych, o których mowa w art. 1, zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych wyodrębnionych stanowiskach pracy oraz pracowników bezpośredniego dozoru technicznego, tworzy się z wygospodarowanego zysku netto. Wielkość funduszu premiowego wynika ze wskaźnika udziału tego funduszu w kwocie zysku netto osiągniętego za dany rok kalendarzowy.
2. Fundusz premiowy pozostałych pracowników umysłowych (poza kierownictwem) tworzy się w ramach dyspozycyjnego funduszu płac.
3. Wskaźniki udziału funduszu premiowego, o których mowa w ust. 1 i 2, podlegają odpowiedniej korekcie w związku ze zmianami struktury płac przeprowadzanymi w ramach regulacji płac.

Wysokość premii indywidualnych (tzw. wyjściowych) nie może przekraczać:

- 20% płacy zasadniczej dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych,
- 15% płacy zasadniczej dla pozostałych pracowników.

## Art. 3

1. Wyplata całości lub części premii pracownikom, o których mowa w art. 2, ust. 1, uwarunkowana jest wykonaniem nie więcej niż dwóch zadań rzeczowych.
2. Podstawę wyplaty premii pracownikom umysłowym, o których mowa w art. 2 ust. 1 i 2 stanowią zakładowe regulaminy premiowania opracowane i zatwierdzone w obowiązującym trybie.
3. Regulaminy, o których mowa w ust. 2 (z wyłączeniem zjednoczeń i central) mogą przewidywać odrębne premie dla pracowników finansowo-księgowych (z wyjątkiem głównego księgowego) za prawidłowe i terminowe sporządzenie bilansu rocznego — wyplacane wg następujących zasad:

Fundusz premiowy w wysokości nie wyższej niż 15% miesięcznych płac zasadniczych pracowników uprawnionych do tych premii wydzielają się:

- dla pracowników finansowo-księgowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych (z wyjątkiem głównego księgowego) z kwoty utworzonego funduszu premiowego z zysku (z części dotyczącej pracowników finansowo-księgowych),
- dla pozostałych pracowników finansowo-księgowych z funduszu premiowego tworzonego w ramach dyspozycyjnego funduszu płac z części dotyczącej tych płac.

## Art. 4

1. Pracownicy umysłowi zakładów (przedsiębiorstw) doświadczalnych utworzonych w trybie uchwały nr 18 Rady Ministrów z dnia 27 stycz-

nia 1965 r. w sprawie tworzenia, organizacji i finansowania wyodrębnionych zakładów i przedsiębiorstw doświadczalnych dla potrzeb gospodarki narodowej (Monitor Polski z 1970 r. nr 15, poz. 131) — premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w ramach dyspozycyjnego funduszu płac tych jednostek.

2. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać 20% funduszu płac zasadniczych pracowników objętych premiowaniem.
3. Wyплаты premii za wykonanie ustalonych zadań dokonywane są w okresach kwartalnych i mają charakter zaliczki na poczet rozliczenia rocznego.
4. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiowania, opracowany na podstawie Wytycznych Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki z dnia 25 września 1972 r. w sprawie stosowania niektórych zasad działalności zakładów (przedsiębiorstw) doświadczalnych oraz wytycznych jednostki nadrzędnej.

## Rozdział VI

### ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH W BUDOWIE

#### Art. 1

1. Fundusz premiowy dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw w budowie ustala w kwocie bezwzględnej w ramach dyspozycyjnego funduszu płac dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej, w zależności od charakteru, rodzaju i zakresu zadań przypadających do wykonania przez daną jednostkę organizacyjną.
2. Fundusz premiowy ustalony zgodnie z ust. 1 nie może przekroczyć 15% funduszu płac zasadniczych pracowników.

#### Art. 2

1. W ramach wydzielonego funduszu premiowego ustalonego zgodnie z art. 1, dyrektor jednostki nadrzędnej:
  - 1) może pozostawić do swojej dyspozycji rezerwę w wysokości do 5% funduszu premiowego z przeznaczeniem na premie za zrealizowanie zadań zleconych dodatkowo do wykonania w ciągu roku oraz na premie za szczególne osiągnięcia,

- 2) wydziela kwotę funduszu premiowego na premie kwartalne dla dyrektora przedsiębiorstwa w budowie, jego zastępców oraz głównego księgowego,
  - 3) wydziela na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa w budowie kwotę nie przekraczającą 10% miesięcznych płac zasadniczych pracowników uprawnionych do premiowania za terminowe sporządzenie bilansu.
2. Funduszem premiowym pozostałym po wydzieleniu kwot, o których mowa w ust. 1, dysponuje dyrektor danego przedsiębiorstwa z przeznaczeniem na premie dla pozostałych pracowników uprawnionych do premiowania.

### Art. 3

1. Dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej dokonuje podziału wydzielonej kwoty funduszu premiowego (art. 2 ust. 1 pkt. 2) na kwartały, wyznacza zadania, których wykonanie stanowi podstawę wypłaty premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego oraz określa w ramach kwartalnego funduszu premiowego — w kwotach bezwzględnych — wysokość premii przysługującej za wykonanie każdego z tych zadań.

Zadania oraz wysokość premii za ich wykonanie powinny być ustalone przed rozpoczęciem kwartału, w którym zadania mają być wykonane.

Liczba zadań premiowych wyznaczonych na dany kwartał nie może przekraczać trzech.

Niewykonanie zadania w danym kwartale powoduje całkowitą utratę premii ustalonej za to zadanie.

2. W zadaniach stanowiących podstawę wypłaty premii kwartalnej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców oraz głównego księgowego (ust. 1) dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej powinien uwzględnić w szczególności:
  - 1) terminowe opracowanie danych programowych niezbędnych do sporządzenia założeń techniczno-ekonomicznych inwestycji,
  - 2) dotrzymanie terminu przygotowania i dostarczania wykonawcom założeń techniczno-ekonomicznych lub projektu technicznego,
  - 3) terminowe opracowanie dokumentacji prawnej inwestycji,
  - 4) dotrzymanie terminu przekazania wykonawcy terenu pod plac budowy,
  - 5) zapewnienie wykonawstwa oraz terminowej dostawy maszyn i urządzeń dla wykonania inwestycji zgodnie z normatywnym (dyrektywnym) cyklem budowy,
  - 6) terminowe dokonanie odbioru obiektu,
  - 7) przygotowanie w terminie warunków do prawidłowej eksploatacji zadania inwestycyjnego (obiektu lub jego etapów), a w szczególności przygotowania kadr łącznie z ich przeszkoleniem,
  - 8) dotrzymanie terminu rozliczenia inwestycji.

3. 1) Ustalając zadania i przysługujące kwoty premii za ich wykonanie w poszczególnych kwartałach, dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej zobowiązany jest uwarunkować wypłatę całości premii od dotrzymania terminu oddania do eksploatacji lub użytkowania ważnego obiektu inwestycyjnego lub terminu ukończenia ważnego etapu, którego termin zakończenia przypada w danym kwartale.
- 2) W razie niedotrzymania terminu oddania wyznaczonego obiektu do eksploatacji lub użytkowania (ukończenia etapu) dyrektor jednostki bezpośrednio nadrzędnej zobowiązany jest uwarunkować wypłatę całości premii za dany kwartał od dotrzymania ponownie wyznaczonego terminu.
- 3) W przypadku oddania obiektu po terminie ustalonym w umowie (ukończenia etapu), wypłatę całości premii za wykonanie wszystkich zadań premiowych w danym kwartale — zmniejsza się o 20% oraz dodatkowo zmniejsza się premię za wydłużenie dyrektywnego cyklu budowy w sposób następujący:

% wydłużenia dyrektywnego cyklu budowy (terminu ustalonego w umowie)	% zmniejszenia premii liczony od pełnej wysokości funduszu premiowego
— do 5%	5%
ponad 5% do 10%	15%
ponad 10% do 15%	30%
ponad 15% do 20%	50%
ponad 20% —	80%

4. 1) Dyrektor (kierownik) jednostki bezpośrednio nadrzędnej zobowiązany jest pozbawić dyrektora (kierownika), jego zastępców oraz głównego księgowego przedsiębiorstwa w budowie premii za okres 2 kwartałów, jeżeli stwierdzono nieuzasadnione przekroczenie kosztów w stosunku do kosztów, które stanowiły podstawę przyjęcia inwestycji do finansowania. Pozbawienie premii następuje począwszy od tego kwartału, w którym ujawniono nieprawidłowości.
- 2) W razie przekroczenia wartości kosztorysowej inwestycji — wypłatę całości premii za wykonanie wszystkich zadań premiowych w danym kwartale — zmniejsza się w sposób następujący:

Przekroczenie wartości kosztorysowej inwestycji	Zmniejszenie premii o:
— do 1%	5%
ponad 1% do 2%	15%
ponad 2% do 3%	30%
ponad 3% do 4%	50%
ponad 4% do 5%	75%
ponad 5% —	100%

5. W razie zbiegu potrąceń, o których mowa w ust. 3 pkt 3 oraz ust. 4, pkt 2 — stosuje się potrącenia większe.
6. Nie wypłacone premie ulegają przepadkowi.

#### Art. 4

1. Dyrektor przedsiębiorstwa po wydzieleniu z funduszu premiowego kwot, o których mowa w art. 2 ust. 1 pkt 1 i 3 dzieli go na poszczególne kwartały w zależności od liczby i ważności zadań przypadających do wykonania w danym kwartale.
2. Zadania dla grupy lub poszczególnych pracowników (inspektorów nadzoru, pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych, radców prawnych) przypadające im do wykonania w danym kwartale, ustala dyrektor przedsiębiorstwa oraz wyznacza w ramach kwartalnego funduszu premiowego (ust. 1) kwoty premii przypadające za wykonanie poszczególnych zadań.

Dyrektor może uzależnić wypłatę całej premii od wykonania wszystkich wyznaczonych zadań.

Liczba zadań premiowych wyznaczonych do wykonania w danym kwartale, grupie lub poszczególnym pracownikom — nie powinna przekroczyć trzech.

3. Przy ustalaniu zadań premiowych na dany kwartał, należy uwzględnić tematykę o której mowa w art. 3 ust. 2.

Zadania powinny być ustalone w formie jednoznacznej w sposób umożliwiający kontrolę terminowej i prawidłowej ich realizacji.

Zadania ustalone dla inspektorów nadzoru powinny zapewnić w szczególności:

- terminowe protokolarne przekazanie terenu pod plac budowy przedsiębiorstwom wykonawczym,
  - prawidłową jakość realizowanej inwestycji,
  - terminowe przygotowanie do końca odbioru dokumentacji i materiałów, określonych przepisami szczegółowymi o odbiorach inwestycji.
4. Dla każdego zadania kwotę premii należy zróżnicować w zależności od:
    - preferencji poszczególnych zadań w danym okresie,
    - trudności wykonania i złożoności danego zadania.
  5. Kwota funduszu premiowego ustalona za wykonanie zadania nie może być niższa niż 4% płac zasadniczych grupy lub poszczególnych pracowników, dla których ustalono dane zadanie.

#### Art. 5

1. Premie dla grupy pracowników lub poszczególnych pracowników (inspektorów nadzoru, pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych oraz radców prawnych) za wykonanie ustalonych zadań przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa w budowie.



2. Niewykonanie przez pracownika lub grupę pracowników zadania w danym kwartale powoduje całkowitą utratę premii ustalonej za to zadanie. Nie wypłacone pracownikom premie dyrektor może przeznaczyć na premie dla tych pracowników, którzy wyróżnili się w wykonaniu swych zadań, lub którym zlecono wykonanie zadań dodatkowych.

#### Art. 6

Wysokość premii indywidualnych za wykonanie określonych zadań nie może przekroczyć w okresie rozliczeniowym:

- 1) 20% wynagrodzenia zasadniczego — dla dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego, kierownika zespołu inspektorów nadzoru, głównego inspektora nadzoru oraz dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i inspektorów nadzoru,
- 2) 15% wynagrodzenia zasadniczego — dla pozostałych pracowników, jak również nie może spowodować przekroczenia funduszu premiowego wydzielonego z dyspozycyjnego funduszu plac.

#### Art. 7

Premie indywidualne za terminowe sporządzenie bilansu (art. 2, ust. 1 pkt 3), wypłacane pracownikom finansowo-księgowym, z wyłączeniem głównych księgowych, nie mogą przekroczyć 15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

#### Art. 8

Szczegółowe zasady wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania opracowane i zatwierdzone w obowiązującym trybie.

## Rozdział VII

### ZASADY USTALANIA I WYPŁACANIA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA ZA PEŁNIENIE DYŻURÓW POGOTOWIA TECHNICZNEGO

#### Art. 1

Zasady ustalania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów pogotowia technicznego dotyczą przedsiębiorstw przemysłowych nadzorowanych przez:

- 1) Zjednoczenie Przemysłu Rafineryjnego i Petrochemicznego „Petrochemia”,
- 2) Zjednoczenie Przemysłu Nieorganicznego „Nieorganika”,
- 3) Zjednoczenie Przemysłu Organicznego „Organika”,
- 4) Zjednoczenie Przemysłu Tworzyw Sztucznych „Erg”,
- 5) Zjednoczenie Przemysłu Włókien Chemicznych „Chemitex”,
- 6) Zjednoczenie Przemysłu Farmaceutycznego „Polfa”,
- 7) Przedsiębiorstwa Eksploatacji Rurociągu Naftowego „Przyjaźń”.

#### Art. 2

1. Zasady regulują sposób wynagradzania robotników i pracowników umysłowych o różnych specjalnościach — za czas pełnienia przez nich dyżurów pogotowia technicznego.
2. Przez „dyżur pogotowia technicznego” należy rozumieć pozostawanie w dyspozycji kierownictwa zakładu pracy pracowników przebywających w domu w ściśle określonym czasie, tak aby byli łatwo osiągalni w przypadku potrzeby usunięcia awarii lub uszkodzenia wymagającego natychmiastowej naprawy w zakładzie.

#### Art. 3

1. Za każdą godzinę pełnionego przez pracowników dyżuru pogotowia technicznego, o którym mowa w art. 2 ust. 2, pracownicy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 10% w dni powszednie oraz 15% w niedziele i święta, liczone dla:
  - robotników od godzinowej stawki płacy zasadniczej,
  - pracowników umysłowych wg zasad przyjętych do opłacania pracy w godzinach nadliczbowych.
2. Okres pełnienia pogotowia technicznego nie może obejmować normalnych godzin pracy w zakładzie.
3. Za godziny rzeczywiście przepracowane w miesiącu w czasie pełnionego na polecenie kierownictwa zakładu pracy dyżuru pogotowia technicznego pracownik otrzymuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z obowiązującymi przepisami niezależnie od dodatkowego wynagrodzenia za pogotowie techniczne.

#### Art. 4

Pracownika pełniącego dyżur pogotowia technicznego, który nie stawił się do pracy na wezwanie kierownictwa zakładu, poza środkami przewidzianymi w regulaminie pracy za naruszenie dyscypliny pracy, pozbawia się całkowicie należnego dodatkowego wynagrodzenia z tytułu pełnionego pogotowia technicznego w danym miesiącu.

## Art. 5

Podstawę do obliczania i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia stanowi zatwierdzony przez dyrektora przedsiębiorstwa na miesiąc z góry, harmonogram godzin pogotowia. Dodatkowe wynagrodzenie przysługuje również w przypadku pełnienia pogotowia poza harmonogramem, jeżeli pogotowie zostało zlecone pracownikowi (za jego zgodą) przez dyrektora przedsiębiorstwa lub jego zastępcę.

Maksymalną liczbę godzin pogotowia w miesiącu na jednego pracownika w danym przedsiębiorstwie zatwierdza na wniosek przedsiębiorstwa dyrektor zjednoczenia (Centrali Produktów Naftowych „CPN”).

## Art. 6

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 1—5 nie przysługuje dyrektorowi przedsiębiorstwa, kierownikowi zakładu pracy i ich zastępcom.

## Rozdział VIII

### ZASADY TWORZENIA I PODZIAŁU „FUNDUSZU MISTRZA”

1. Dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową może podjąć decyzję o tworzeniu w przedsiębiorstwie — w ramach dyspozycyjnego funduszu płac — „Funduszu Mistrza” w wysokości do 2% funduszu płac zasadniczych robotników.

Jeżeli w danym roku przedsiębiorstwo osiągnęło przyrost dochodu i wzrost dyspozycyjnego funduszu płac, dyrektor jednostki nadrzędnej może wyrazić zgodę na podwyższenie w roku następnym „Funduszu Mistrza”, nie wyżej jednak jak do wysokości 3% funduszu płac zasadniczych robotników, w ramach uzyskanych dodatkowych środków funduszu płac.

2. Podział „Funduszu Mistrza” na poszczególne komórki ruchu dokonywany jest przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową na okres roczny z uwzględnieniem wysokości funduszy przewidzianych do wydatkowania w okresach kwartalnych.

Z kwoty ustalonego dla danej komórki ruchu (zakładu, wytwórni, wydziału, oddziału) „Funduszu Mistrza” — kierownik komórki wspólnie z przedstawicielem oddziałowej organizacji związkowej przyzna-

je kwartalny fundusz do dyspozycji poszczególnym mistrzom, kierując się ważnością i złożonością zadań wyznaczonych do wykonania poszczególnym zespołom i odcinkom pracy nadzorowanym przez mistrza oraz ilością podległych mu robotników.

3. „Funduszem Mistrza” dysponuje mistrz, który podejmuje decyzje o przyznaniu premii robotnikom za wykonanie wyznaczonych zadań lub za wykonanie pilnych doraźnych prac, nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków robotników.

„Fundusz Mistrza” powinien być wykorzystywany na premie dla robotników za wykonanie zadań, których efekty mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia przyrostu dochodu; w szczególności powinny one dotyczyć:

- poprawy jakości produkcji,
- obniżenia zużycia surowców i materiałów,
- przyspieszenia wykonania prac remontowych i skrócenia postoju maszyn i urządzeń,
- szybkiego likwidowania skutków awarii itp.

Ogólne kierunki wykorzystania „Funduszu Mistrza” w danym okresie w szczególności z uwzględnieniem zadań, od wykonania których zależy poprawa wyników ekonomicznych danego wydziału lub odcinka produkcyjnego, powinny być przed rozpoczęciem kwartału uzgadniane przez mistrzów z kierownictwem danej komórki organizacyjnej ruchu (zakładu, wytwórni, wydziału, oddziału).

4. Kwota premii za wykonanie wyznaczonego zadania powinna być przez mistrza z góry określona, zróżnicowana w zależności od złożoności i trudności zadania i podana do wiadomości robotnikom podejmującym się jego realizacji.
5. Wypłaty z „Funduszu Mistrza” nie mogą mieć charakteru wypłat okolicznościowych lub zapomóg i nie mogą stanowić ekwiwalentu za pracę w godzinach nadliczbowych.
6. Wysokość jednorazowej indywidualnej premii z „Funduszu Mistrza” za wykonanie danego zadania nie może być niższa niż 200 zł i wyższa niż 500 zł, z tym, że suma przyznanych premii w stosunku rocznym na jednego pracownika nie może przekroczyć jednomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Premie z „Funduszu Mistrza” wypłaca się w terminie do 3 dni po zakończeniu pracy i potwierdzeniu wykonania zadania przez mistrza, który po ocenie wykonania zadania wystawia zlecenie wypłaty premii do kasy przedsiębiorstwa.

7. W przypadku niepełnego wykonania ustalonego zadania, wyznaczona kwota premii ulega odpowiedniemu zmniejszeniu lub nie zostaje przyznana.
8. Nie wykorzystane w danym kwartale kwoty „Funduszu Mistrza” przechodzą na okresy następne z tym, że rozliczenie wykorzystania tego funduszu następuje po upływie roku.

9. Premie wypłacane z „Funduszu Mistrza” nie wchodzą do podstawy obliczenia wynagrodzenia za okres urlopu wypoczynkowego i innych wynagrodzeń obliczanych jak za urlop wypoczynkowy.
10. Szczegółowe zasady premiowania z „Funduszu Mistrza” określają regulaminy zakładowe zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.
11. W celu zapewnienia społecznej kontroli dokonywanych wypłat, przyznane premie z „Funduszu Mistrza”, ich wysokość oraz zadania, za wykonanie których premia została przyznana, należy podawać do wiadomości pracowników poprzez wywieszanie na tablicach ogłoszeń imiennych list, nagrodzonych robotników.

### III. WARUNKI WYNAGRADZANIA INNYCH GRUP PRACOWNIKÓW

#### Rozdział IX

#### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ORGANIZACYJNIE WYDZIELONYCH WYDZIAŁACH (ODDZIAŁACH) ODLEWNICZYCH PRZEDSIĘBIORSTW RESORTU PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

##### Art. 1

1. Zasady wynagradzania stosuje się w organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych następujących przedsiębiorstw:
  - 1) Zakłady Chemiczne „Sarżyna” w Sarżynie
  - 2) Zakłady Chemiczne „Wizów” w Bolesławcu Śl.
  - 3) Inowrocławskie Zakłady Sodowe w Inowrocławiu
  - 4) Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Toruniu
  - 5) Zakłady Maszyn Chemicznych „Metalchem” w Gliwicach
  - 6) Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Blachowni Śl.
  - 7) Zakłady Chemiczne „Oświęcim” w Oświęcimiu
  - 8) Zakłady Azotowe im. P. Findera w Chorzowie
  - 9) Zakłady Azotowe im. F. Dzierżyńskiego w Tarnowie
  - 10) Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Wistom” w Tomaszowie Mazowieckim
  - 11) Przedsiębiorstwo Doświadczalne Pomp Chemoodpornych „Metalchem” w Warszawie
2. Zasadami wynagradzania, o których mowa w ust. 1, mogą być objęci robotnicy zatrudnieni bezpośrednio przy wykonywaniu produkcji odlewniczej, z wyłączeniem uczniów odbywających naukę zawodu w pierwszym i drugim roku.
3. W odniesieniu do pracowników umysłowych zatrudnionych w wydziałach (oddziałach) odlewniczych stosuje się zasady taryfikacji, wynagradzania i premiowania określone w części II, rozdział IV i V.
4. Taryfikatory kwalifikacyjne mogą być uzupełniane nowymi stanowiskami w trybie przewidzianym przy uzupełnianiu taryfikatorów kwalifikacyjnych dla pracowników przedsiębiorstw resortu przemysłu chemicznego.

Art. 2

1. Podstawę ustalania wynagrodzenia zasadniczego robotników zatrudnionych w systemie dniówkowym, dniówki z premią lub akordowym, stanowią tabele godzinowych stawek płac zasadniczych dla kategorii zaszerzegowania od 1—9 ustalone w trzech tabelach płac:

**Tabele stawek płac zasadniczych robotników**

Kategoria zaszerzegowania	Stawki płacy zasadniczej w zł za godzinę		
	Tabela I	Tabela II	Tabela III
1	6,20	6,50	6,50
2	7,00	7,50	7,50
3	8,00	8,50	9,00
4	9,00	10,00	10,50
5	10,00	11,50	12,50
6	11,50	13,00	14,50
7	13,00	14,50	16,50
8	15,00	16,50	18,50
9	17,00	19,00	21,00

**Zasady stosowania tabel stawek płac zasadniczych**

- a) Podane w tabelach godzinowe stawki płac ustalone są dla organizacji pracy przewidującej wykonywanie pracy w normalnym, tzn. 46-godzinowym tygodniowym wymiarze czasu pracy.
- b) W przypadku stosowania określonego przepisami skróconego czasu pracy stawki podane w tabelach ulegają przeliczeniu przy zastosowaniu następujących współczynników:
- 1) przy stosowaniu czterobrygadowej organizacji pracy — 1.167
  - 2) przy stosowaniu średnio 42 godzin pracy tygodniowo w cyklu trzytygodniowym — 1.095
  - 3) przy stosowaniu średnio 43 godzin pracy tygodniowo w cyklu dwutygodniowym — 1.070
  - 4) przy stosowaniu średnio 44 godzin pracy tygodniowo w cyklu trzytygodniowym — 1.045
  - 5) przy stosowaniu średnio 44,5 godzin pracy tygodniowo w cyklu czterotygodniowym — 1.034

Uzyskane stawki płac zaokrągla się do pełnych 10 gr z tym, że końcówki poniżej 5 gr pomija się.

- c) Do przyznania poszczególnym grupom robotników właściwej tabeli płac uprawniony jest dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

Kryteriami stanowiącymi podstawę do przyznania odpowiedniej tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych są:

— poziom techniki, złożoność procesu produkcyjnego,

- stopień niebezpieczeństwa, odpowiedzialności, uciążliwości i szkodliwości warunków pracy,
  - osiągnięty poziom wydajności pracy i ruchomej części plac.
2. Zarobek robotników wynagradzanych według akordowej formy płac oblicza się proporcjonalnie do stopnia wykonania norm pracy przy akordzie czasowym, a przy stawkach jednostkowych proporcjonalnie do ilości wykonanej pracy.

### Art. 3

1. Brygadziście kierującemu pracą brygady złożonej co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadzystą, pracującemu wspólnie z pozostałymi członkami brygady, przysługuje dodatek w wysokości od 5% do 15% godzinowej stawki płac, wynikającej z osobistego zaszeregowania w przedsiębiorstwie.
- Dodatki, o których mowa, przysznaje się wg zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie.
2. Robotnikom zatrudnionym w porze nocnej za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek w wysokości 15% godzinowej stawki zaszeregowania osobistego.
3. 1) Robotnikom przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych w wysokości od 0,50 do 1,00 zł /godz., uzależnionej od stopnia szkodliwości lub uciążliwości.
- 2) Dodatki powyższe przysługują, jeżeli:
- a) praca wykonywana jest stale w warunkach niezachowania obowiązujących norm higienicznych pracy oraz
  - b) warunków tych zakład pracy nie jest w stanie w krótkim czasie poprawić w dostatecznym stopniu dostępnymi środkami.
- 3) Dodatki przysługują do czasu zapewnienia na danym stanowisku pracy warunków odpowiadających obowiązującym higienicznym normom pracy.
- 4) Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wypłaca się, jeżeli praca w takich warunkach wykonywana jest przez co najmniej 4 godziny dziennie lub 100 godzin w miesiącu.
- Przy zastosowaniu wyżej określonej zasady, dodatki te wypłaca się jedynie za efektywny czas pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
- 5) Wykazy stanowisk pracy uprawniających do dodatków określają odrębne przepisy.

### Art. 4

1. Robotnicy uprawnieni są do otrzymywania premii, którą wypłaca się z funduszu tworzonego wg obowiązujących zasad.



2. Robotnicy wynagradzani wg akordowej i czasowej formy płac mogą otrzymywać premie za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa według zasad ustalonych przez dyrektora zjednoczenia w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

Zasady te powinny uwzględniać w szczególności premiowanie za wykonanie zadań zmierzających do:

- obniżenia braków produkcyjnych,
- oszczędności surowców, materiałów i energii,
- obniżenia czasu postojów maszyn i urządzeń.

Na premie dla robotników, o których mowa w ust. 1, przeznaczają się fundusz premiowy w wysokości do 10% planowanego funduszu płac zasadniczych robotników.

Określona wysokość funduszu premiowego przeznaczonego na premiowanie robotników może być podwyższona z dodatkowo wypracowanego w przedsiębiorstwie funduszu dyspozycyjnego według zasad ustalonych w obowiązujących regulaminach premiowania.

Szczegółowe zasady premiowania określają regulaminy zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

#### Art. 5

1. Robotnicy wynagradzani wg akordowej formy płac otrzymują wynagrodzenie wyłącznie za sztuki (roboty) dobre, tj. wykonane zgodnie z warunkami technicznymi odbioru i odebrane przez kontrolę jakości, mistrza lub osoby do tego upoważnione.

Za sztuki (roboty) uznane za wykonane niezgodnie z warunkami technicznymi odbioru, które przekazane zostały do naprawy (tzw. „braki naprawialne”) robotnicy akordowi otrzymują wynagrodzenie pomniejszone o wielkość wynagrodzenia wypłaconego robotnikom dokonującym naprawy tych wyrobów.

2. Stawki płac zasadniczych pracowników objętych zasadami mogą być podwyższone przy równoczesnym odpowiednim zmniejszeniu ruchomej części płac wg zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie, w skład którego wydział (oddział) wchodzi.
3. W zakresie nie uregulowanym zasadami wynagradzania pracowników zatrudnionych w organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych przedsiębiorstw obowiązują odpowiednie postanowienia układu.

#### Art. 6

Pracownicy zatrudnieni w organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych przedsiębiorstw otrzymują deputat węglowy w ekwiwalencie pieniężnym.

Nowo przyjmowani pracownicy nabywają prawo do ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy w pełnym wymiarze po przepracowaniu jednego roku.

Tryb i zasady wypłacania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa wyżej, określa część VI, rozdział XVIII układu.

#### Art. 7

Pracownicy, którzy nienagannie spełniają obowiązki i mają odpowiedni staż pracy, otrzymują za wieloletnią, nieprzerwaną pracę w wydziale lub oddziale odlewniczym dodatek za wysługę lat na zasadach określonych w części VI, rozdział XVII układu.

## Rozdział X

### ZASADY WYNAGRADZANIA KONWOJENTÓW

#### Art. 1

1. Stawkę osobistego zaszeregowania konwojenta ustala się w wysokości odpowiadającej:
  - 2 kategorii zaszeregowania robotników — dla konwojenta,
  - 3—4 kategorii zaszeregowania robotników — dla starszego konwojenta według tabeli płac stosowanej w danym zakładzie.
2. Pracownikom zatrudnionym dorywczo przy konwojowaniu za czas pracy przy konwojowaniu ustala się wynagrodzenie na podstawie stawki wynagrodzenia zasadniczego konwojenta.

Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do wyższej kategorii niż określona dla konwojenta lub wynagradzany według wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego, to wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczone według stawki jego osobistego zaszeregowania.

#### Art. 2

1. Za każdą godzinę czasu dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przejęcia konwoju, czasu oczekiwania na przejęcie przedmiotu konwoju oraz czasu przejazdu powrotnego do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju, a przy konwoju wieloosobo-

wym ponadto za każdą godzinę czasu konwojowania, podczas którego konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości 50% stawki godzinowej jego wynagrodzenia zasadniczego.

Jeżeli czas ten został wliczony do czasu pracy konwojenta zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — wynagrodzenie, o którym mowa nie przysługuje.

2. Postanowienie, o którym mowa w ust. 1, ma odpowiednie zastosowanie do pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu, z tym, że wynagrodzenie ustala się na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującej tym pracownikom (art. 1, ust. 2) za czas pracy przy konwojowaniu.

#### Art. 3

Za pracę przy konwojowaniu w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 15% stawki osobistego zaszeregowania.

#### Art. 4

Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu uprawnieni są do otrzymywania premii wg zasad określonych dla robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiovym danego zakładu pracy.

## Rozdział XI

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OBSŁUGI ORAZ PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU

#### Art. 1

1. Do pracowników obsługi oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu w jednostkach wymienionych w rozdziale I, art. 1 stosuje się godzinowe stawki płac ustalone w tabelach stawek płac zasadniczych robotników (rozdział I, art. 2, ust. 4).

Dla pracowników obsługi i zatrudnionych przy pilnowaniu ustala się następujące kategorie zaszeregowania:

Lp.	Stanowisko pracy	Kategoria zaszeregowania
1	Goniec	1
2	Sprzątaczką pomieszczeń administracyjnych, woźny, dźwigowy, portier, dozorca, szatniarz, pokojowy	2
3	Pomocnik powielaczowego, st. pokojowy, st. woźny, st. dozorca, st. portier, st. dźwigowy, informator, ekspedytor poczty, gotowacz napojów, palacz pieców zwykłych, robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej	3
4	Powielaczowy, pracznica, prasowaczka, łaźnienny, asenizator, woźnica, stajenny, robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej	4
5	Starszy powielaczowy	5

2. Za pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu uważa się osoby pilnujące (dozorcy, portierzy) całości i bezpieczeństwa budynków, urządzeń i ruchomości.

#### Art. 2

1. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, gdy pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, może wynosić do 12 godzin na dobę.

W przypadku, gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy wynosi 8 godzin na dobę.

W razie udowodnionej potrzeby czas ich pracy może być przedłużony do 12 godzin za zgodą rady zakładowej.

2. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby, przesuwanie zmian powinno następować nie rzadziej niż co 14 dni; przy przesuwanie zmian, czas pracy poszczególnego pracownika jednorazowo może być przedłużony najwyżej do 18 godzin.
3. Pracownicy przy pilnowaniu mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów:
  - a) 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy,
  - b) 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy,
  - c) 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy.
4. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 3, lit. a i b pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu (pełne 24 godziny) wolny od pracy.

5. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 3, lit. c pracownikom nie przysługuje dodatkowy (nie wynikający z rozkładu czasu pracy) dzień wolny w tygodniu.
6. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu w systemach wymienionych w ust. 3, lit. a i b — przysługujący w tygodniu dzień wolny od pracy, a pracownikom zatrudnionym w systemie, o którym mowa w ust. 3, lit. c — 24 godziny wolne od pracy — co trzy tygodnie powinny przypadać w niedzielę.

### Art. 3

1. Przy pracy w systemie 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy oraz w systemie 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy, pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej godzinowej stawki płac w wysokości:
  - a) 110% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w jednym dniu tygodnia ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo, tj. stawka zasadnicza plus 10% dodatek,
  - b) 200% za godziny pilnowania (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek):
    - powyżej 12 godzin jednorazowo,
    - za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
    - za wszystkie godziny pracy w dzień ustawowo wolny od pracy nie będący niedzielą i nie przypadający w niedzielę chyba, że za zgodą pracownika udzielono mu w zamian innego dnia wolnego od pracy.
2. Przy pracy w systemie 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej godzinowej stawki płac w wysokości:
  - a) 110% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w jednym dniu tygodnia ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo (tj. stawka zasadnicza plus 10% dodatek),
  - b) 200% (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek) za godziny przepracowane jednorazowo ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w ramach 12 godzin jednorazowo, jednak przekraczające 72 godziny w tygodniu,
  - c) 200% (tj. stawka zasadnicza plus 100% dodatek) za wszystkie godziny pracy w przypadającym w danym tygodniu ustawowym dniu

wolnym od pracy, nie będącym niedzielą i nie przypadającym w niedzielę.

#### Art. 4

1. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał inny dzień w tygodniu wolny od pracy, a w systemie zatrudnienia 12 godzin pracy na 24 godziny wolne korzystał z 24 godzin wolnych od pracy po 12 godzinach pracy — przysługuje wynagrodzenie jak za roboczy dzień pracy.
2. W przypadku zatrudnienia w niedzielę, która zgodnie z art. 2 ust. 6, co 3 tygodnie powinna być wolna od pracy, pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu otrzymują wynagrodzenie z dodatkiem 100%.

#### Art. 5

Za pracę w nocy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej za godziny przepracowane w porze nocnej zgodnie z obowiązującym w zakładzie rozkładem czasu pracy.

#### Art. 6

Pracownicy obsługi i pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu mogą otrzymywać premie z funduszu premiowego tworzonego w ramach dyspozycyjnego funduszu płac, według zasad ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa, zjednoczenia, centrali.

#### Art. 7

Zakłady pracy powinny prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu w sposób zapewniający ustalenie liczby przepracowanych przez nich godzin w wymiarze dziennym oraz tygodniowym.

#### Art. 8

Dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu — normy czasu pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, określone w art. 2—4, obowiązują do dnia 31 grudnia 1975 r., tj. do czasu wejścia w życie przepisów § 2—5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. z 1974 r. nr 45, poz. 270).

## Rozdział XII

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W STRAŻY PRZEMYSŁOWEJ

#### Art. 1

Zasady wynagradzania stosuje się do pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej działającej na podstawie ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. o straży przemysłowej (Dz. U. z 1961 r. Nr 6, poz. 42), której zadania, prawa i obowiązki określają regulaminy wydane przez właściwe władze administracyjne.

#### Art. 2

1. Pracownikiem straży przemysłowej może być pełnoletni Obywatel Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej, którego stan zdrowia odpowiada wymaganiom służby strażniczej i którego postawa daje rękojmię należytego sprawowania obowiązków tej służby.
2. Komendanci i zastępcy komendantów straży przemysłowej obowiązani są posiadać:
  - 1) ukończoną szkołę średnią,
  - 2) ukończony kurs komendantów straży przemysłowej,
  - 3) stopień oficera rezerwy lub podoficera rezerwy.
3. Dowódcy wart straży przemysłowej obowiązani są posiadać:
  - 1) ukończoną szkołę podstawową,
  - 2) ukończony kurs dowódców wart straży przemysłowej,
  - 3) odbyłą zasadniczą służbę wojskową lub trzyletni staż służby w straży przemysłowej.
4. Wartownicy straży przemysłowej powinni posiadać:
  - 1) ukończoną szkołę podstawową,
  - 2) ukończone przeszkolenie w zakresie służby wartowniczej.
5. Od warunku, o którym mowa w ust. 2, pkt. 3 i ust. 3, pkt. 3 zwolnione są osoby, które pełniły służbę w charakterze funkcjonariuszy w organach bezpieczeństwa publicznego lub Milicji Obywatelskiej przez okres co najmniej 2 lat.
6. Wymagany staż dla stanowisk wartowniczych wynosi:
  - dla wartownika jeden rok pracy w straży przemysłowej na stanowisku młodszego wartownika,
  - dla starszego wartownika dwa lata pracy w straży przemysłowej na stanowisku wartownika,
  - dla dowódcy warty trzy lata pracy na stanowisku starszego wartownika.

7. W uzasadnionych przypadkach dyrektor jednostki nadrzędnej może podjąć decyzję o zatrudnieniu na wyższym stanowisku pracownika posiadającego nie mniej niż 2/3 wymaganego stażu pracy. Decyzję taką może podjąć dyrektor zakładu w odniesieniu do pracownika, który nie mniej niż 2/3 wymaganego stażu pracy przepracował w tym zakładzie pracy.

### Art. 3

1. Pracownicy straży przemysłowej otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanego stanowiska i systemu zatrudnienia.
2. Podstawą do ustalenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników straży przemysłowej jest następująca tabela stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego.

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne zł	
1	Komendant oddziału		
	„I” kat.	2.400—3.000	
	„II” kat.	2.000—2.500	
	„III” kat.	1.800—2.200	
2	Zastępca komendanta Oddziału	„I” kat.	2.000—2.500
		„II” kat.	1.800—2.200
3	Dowódca warty	1.500—1.800	
4	Starszy wartownik	1.300—1.600	
5	Wartownik	1.200—1.300	
6	Młodszy wartownik	1.200	

### Art. 4

1. Czas pracy pracowników straży przemysłowej wynosi 8 godzin na dobę, a w jednym dniu w tygodniu 6 godzin — łącznie 46 godzin na tydzień.
2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach:
  - dowódca warty
  - starszy wartownik
  - wartownik
  - młodszy wartownik
 mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów:
  - 1) 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby,
  - 2) 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby.



3. O zastosowaniu jednego z systemów zatrudnienia określonego w ust. 2 decyduje kierownik zakładu w porozumieniu z radą zakładową.

#### Art. 5

Pracownikom zatrudnionym w systemie 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby przysługuje dodatek za przedłużony czas pracy w wysokości:

Lp.	Stanowisko	Miesięczny dodatek za przedłużony czas pracy zł
1	Dowódca warty	570—680
2	Starszy wartownik	500—600
3	Wartownik	450—500
4	Młodszy wartownik	450

#### Art. 6

1. Komendantom oddziałów i zastępcom komendantów oddziałów straży przemysłowej przysługuje premia według zasad stosowanych w zakładach do pracowników administracyjnych, przed wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania.
2. Dowódcy wart, starsi wartownicy, wartownicy i młodzi wartownicy mogą otrzymać premię z funduszu premiowego stanowiącego 10% funduszu płac zasadniczych. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

Premie, o których mowa, przyznaje kierownik zakładu w porozumieniu z radą zakładową na wniosek komendanta oddziału straży przemysłowej za wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych z zakresu ochrony mienia społecznego.

3. Wypłaty z funduszu premiowego dokonywane są w okresach przyjętych w danym zakładzie pracy.
4. Premiowaniem należy w szczególności objąć pracowników wyróżniających się w zakresie:
  - a) zapobiegania i zwalczania przestępczości i wykroczeń godzących w stan bezpieczeństwa zakładów, instytucji i porządku na ich terenie,
  - b) ochrony mienia społecznego przed kradzieżami, niszczeniem, marnetrawstwem i pożarami,

- c) wzorowej dyscypliny w służbie ochronnej, przejawiającej się m. in. w braku wykroczeń dyscyplinarnych oraz sumiennym i ofiarnym wykonywaniu swoich obowiązków służbowych.
5. Szczegółowy regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej zatwierdza kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

#### Art. 7

1. Pracownik 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 1 sierpnia.
2. Wysokość podwyżki wynagrodzenia przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300 zł.

#### Art. 8

1. Zakładowe oddziały straży przemysłowej zalicza się przy stanie osobowym wynoszącym:

ponad 80 pracowników straży	— do kat. I
od 31 do 80 pracowników straży	— do kat. II
do 30 pracowników straży	— do kat. III
2. Oddział straży przemysłowej w zakładzie o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej, może być na wniosek kierownika zakładu uzgodniony z kierownikiem jednostki nadrzędnej — zaliczony do wyższej kategorii oddziału za zgodą Głównego Inspektoratu Ochrony Przemysłu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

#### Art. 9

1. Stan osobowy (liczebność) oddziału straży przemysłowej dla celów zaliczenia ich do kategorii (art. 8, ust. 1) określa kierownik zakładu pracy po uzyskaniu zgody jednostki nadrzędnej — w porozumieniu z Wojewódzkim Inspektoratem Ochrony Przemysłu.
2. Do stanu osobowego oddziału straży przemysłowej określonego w myśl ust. 1, wlicza się również pracowników służby dozoru (dozorców i portierów). Pracownicy ci podlegają komendantowi straży przemysłowej

#### Art. 10

1. Pracownikom straży przemysłowej przysługuje dodatek za pracę z zachowaniem ciągłości pracy w straży przemysłowej w następującej wysokości:

po 3 latach pracy	— 100 zł miesięcznie
po 5 latach pracy	— 150 zł miesięcznie

po 10 latach pracy — 200 zł miesięcznie  
 po 15 latach pracy — 300 zł miesięcznie

2. Ciągłość pracy (ust. 1) ustala się zgodnie z zasadami stosowanymi do dnia 31 grudnia 1974 r.
3. Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej sprawie należy do kierownika zakładu pracy.
4. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość dodatku (ust. 1) wlicza się służbę w straży przemysłowej od 1 maja 1950 r.
5. Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
6. Do okresu pracy w straży przemysłowej zalicza się ponadto czynną służbę wojskową w Ludowym Wojsku Polskim, z wyjątkiem ćwiczeń wojskowych i przeszkolenia wojskowego, służbę w charakterze funkcjonariusza w byłych organach bezpieczeństwa publicznego i w charakterze funkcjonariusza Milicji Obywatelskiej na zasadach określonych w przepisach o tych służbach — pod warunkiem zachowania ciągłości pracy — a także służbę po dniu 1 maja 1950 r. w innych uzbrojonych strażach.

#### Art. 11

1. Pracownikom zatrudnionym w zakładach specjalnych „S” oraz w zakładach produkcji przemysłowej o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej wymienionych w decyzji Ministra Przemysłu Chemicznego z dnia 25 października 1971 r., przysługuje miesięczny dodatek kwotowy w następującej wysokości:

Stanowisko	Kwota zł
Komendant	200
Zastępca komendanta	180
Dowódca warty	160
Starszy wartownik, wartownik, młodszy wartownik	130

#### Art. 12

Młodszym wartownikom, wartownikom i starszym wartownikom, którym powierzono przewodnictwo psów — przysługuje dodatek za opiekę nad psem w wysokości 200 zł miesięcznie.

#### Art. 13

1. Przy zatrudnieniu według systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby — dodatkowe wynagrodzenie za służbę w godzinach

nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, a w jednym dniu w tygodniu 6 godzin służby na dobę oraz ponad 46 godzin służby na tydzień. Za godziny pracy w należnym dniu wolnym od służby (ust. 3) przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%.

2. Przy zatrudnieniu według systemu 12 godzin służby na 24 godziny wolne od służby — wynagrodzenie określone w art. 3 ust. 2 i w art. 5 obejmuje wynagrodzenie za pracę wykonaną w ramach harmonogramu.

Za pracę powyżej 12 godzin jednorazowo oraz za pracę wykonywaną poza harmonogramem (to jest w przysługujących pracownikowi 24 godzinach wolnych od służby) przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%.

3. Przy systemie zatrudnienia określonym w ust. 1, pracownikowi przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę. Przy systemie zatrudnienia określonym w ust. 2 dodatkowy dzień wolny nie przysługuje, z tym, że harmonogram służby należy tak ustalić, aby 24 godziny wolne od służby przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.
4. Za służbę wykonywaną zgodnie z harmonogramem pracy w niedzielę, pracownikowi nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, z tym, że w przypadku zatrudnienia w niedzielę, która zgodnie z przepisem ust. 3 powinna być wolna od pracy (co trzecia niedziela), pracownikowi — niezależnie od innego dnia w tygodniu wolnego od służby — przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%.
5. Za służbę wykonywaną w dzień świąteczny nie będący niedzielą — pracownikowi straży przemysłowej przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%. Wynagrodzenie to nie przysługuje, jeżeli pracownikowi za jego zgodą udzielono w zamian za służbę w dzień świąteczny nie będący niedzielą — innego dnia w tygodniu wolnego od służby.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego (ust. 1—5) oblicza się dzieląc zasadnicze wynagrodzenie miesięczne wynikające z tabeli, określonej w art. 3 ust. 2, przez 200. Godzinowa stawka wynagrodzenia zasadniczego stanowi podstawę obliczenia dodatków, o których mowa w ust. 1—5.

#### Art. 14

Za każdą godzinę służby w porze nocnej, pracownicy straży przemysłowej otrzymują dodatek nocny w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego obliczonej zgodnie z art. 13 ust. 6. Dodatek ten nie przysługuje komendantowi oddziału i jego zastępcy.

#### Art. 15

1. Stanowisko komendanta oddziału i zastępcy komendanta oddziału są stanowiskami kierowniczymi.

W stosunku do tych pracowników nie mają zastosowania przepisy art. 13.

2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.
3. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkami przewidzianymi w art. 134 § 1 Kodeksu pracy przysługuje jednak za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy, lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, nie należącą do zakresu funkcji pracownika.

#### Art. 16

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

#### Art. 17

Za czas obowiązkowego szkolenia w zakresie zadań straży przemysłowej, odbywanego poza czasem pracy, przysługuje wynagrodzenie w wysokości jak za godziny nadliczbowe.

#### Art. 18

W przypadku zatrudnienia pracowników straży przemysłowej przy konwojowaniu — pracownik otrzymuje wynagrodzenie na zasadach ustalonych w części III, rozdział X.

#### Art. 19

Normy czasu pracy, o których mowa w art. 4 i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników straży przemysłowej określone w art. 13, stosuje się do dnia 31 grudnia 1975 r., tj. do czasu wejścia w życie przepisów § 2—5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. z 1974 r. nr 45, poz. 270).

## Rozdział XIII

### WARUNKI WYNAGRADZANIA INNYCH GRUP PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH RESORTU PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO, DO KTÓRYCH SĄ STOSOWANE PRZEPISY OGÓLNOKRAJOWE

1. Zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego regulują przepisy:
  - uchwały nr 60 Rady Ministrów z dnia 15 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej (Monitor Polski nr 9, poz. 66),
  - zarządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nr 11 z dnia 18 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej.
2. Zasady ustalania stanowisk, uposażenia oraz czasu służby członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa regulują przepisy:
  - uchwały nr 222/71 Rady Ministrów z dnia 22 października 1971 r. w sprawie ustalenia stanowisk, uposażenia oraz czasu służby członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa wraz z późniejszymi uzupełnieniami i zmianami.
3. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach rynkowego handlu wewnętrznego regulują przepisy:
  - uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w handlu wewnętrznym (Monitor Polski nr 16, poz. 102),
  - zarządzenia nr 15 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 27 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach rynkowego handlu wewnętrznego,
  - zarządzenia nr 46 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 sierpnia 1974 r. zmieniającego zarządzenie w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach rynkowego handlu wewnętrznego.
4. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy wykonywaniu usług w salonach kosmetyczno-fryzjerskich resortu przemysłu chemicznego regulują przepisy:
  - uchwały nr 226/66 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1966 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w państwowych zakładach wykonujących usługi dla ludności.

5. 1) Zasady wynagradzania pracowników biur projektów i pracowni projektowych regulują przepisy:
- uchwały nr 16 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów (Monitor Polski nr 3, poz. 23),
  - zarządzenia Ministra Przemysłu Chemicznego z dnia 19 listopada 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników biur (samodzielnych pracowni) projektów w resorcie przemysłu chemicznego znak OP2D-11-15/69 nr ew. 109,
  - zarządzenia Ministra Przemysłu Chemicznego z dnia 15 lutego 1973 r. znak WS2/3A-312/73 nr ew. 14 zmieniającego zarządzenie Ministra Przemysłu Chemicznego z dnia 19 listopada 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników biur (samodzielnych pracowni) projektów w resorcie przemysłu chemicznego znak OP2D11-15/69 nr ew. 109,
  - uchwały nr 268 Rady Ministrów z dnia 26 listopada 1971 r. w sprawie generalnego realizatora inwestycji (Monitor Polski z 1971 r. nr 59 poz. 392 i z 1973 r. nr 53, poz. 298).
- 2) W odniesieniu do biur projektów stosujących eksperymentalne zasady działania, zasady wynagradzania pracowników regulują przepisy uchwały nr 264 Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1973 r. w sprawie eksperymentalnych zasad działania biur projektów oraz przepisy wydane na jej podstawie, a w szczególności:
- zarządzenie nr 64 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 grudnia 1973 r. w sprawie stawek płac zasadniczych i dodatków oraz zasad zaszeregowania pracowników zatrudnionych w biurach projektów stosujących eksperymentalne zasady działania z późniejszymi zmianami.
6. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach przetwarzania danych i obliczeń numerycznych regulują przepisy:
- uchwały nr 215/68 Rady Ministrów z dnia 11 lipca 1968 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach przetwarzania danych i obliczeń numerycznych,
  - wytyczne Pełnomocnika Rządu do Spraw Elektronicznej Techniki Obliczeniowej z dnia 30 października 1968 r. w sprawie premiovania pracowników zatrudnionych w ośrodkach przetwarzania danych i obliczeń numerycznych.
7. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn regulują przepisy:
- uchwały nr 104 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1973 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn (Monitor Polski nr 23, poz. 138),
  - zarządzenia nr 32 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 czerwca 1973 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn.

8. Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w domach kultury, klubach, świetlicach, hotelach robotniczych i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy regulują:
- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników placówek upowszechniania kultury, archiwów państwowych i Filmoteki Polskiej (Dz. U. nr 30, poz. 176),
  - wytyczne nr 50 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy (Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych nr 12/74).
9. Zasady wynagradzania dyrygentów i członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów regulują przepisy:
- zarządzenia nr 34 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 6 lipca 1973 r. w sprawie finansowania zakładowych orkiestr dętych oraz zasad wynagradzania dyrygentów i członków tych orkiestr za czas ćwiczeń (prób) i występów.
10. Pracownicy wymienieni w ust. 1—8 są wynagradzani i premiiowani według zasad określonych w przepisach szczególnych obowiązujących daną grupę pracowników.
- Pracownicy, o których mowa mogą być uprawnieni do otrzymywania:
- deputatu węglowego i innych z wyłączeniem pracowników biur (pracowni) projektów oraz pracowników jednostek organizacyjnych, które do dnia 31 grudnia 1974 r. tego uprawnienia nie posiadały, na zasadach ustalonych w przepisach o wynagrodzeniu lub w części VI, rozdział XVIII układu,
  - dodatku za wysługę lat z wyłączeniem pracowników biur (pracowni) projektów według zasad określonych w przepisach o wynagrodzeniu lub w części IV, rozdział XIV układu,
  - innych świadczeń określonych w układzie, o ile obowiązujące te grupy pracowników przepisy szczególne nie stanowią odmiennie.



# IV. ZASADY PRYZNAWANIA I WYPŁATY DODATKÓW ZA WIELOLETNIĄ I NIEPRZERWANĄ PRACĘ W RESORCIE PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

## Rozdział XIV

### DODATEK ZA STAŻ PRACY W PRZEMYSŁE CHEMICZNYM

#### Art. 1

1. Dodatek za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w przemyśle chemicznym, zwany dalej „dodatkiem za staż pracy”, przysługuje pracownikom wynagradzanym według układu, zatrudnionym w następujących zakładach pracy:
  - 1) przedsiębiorstwach przemysłowych (czynnych i w budowie) oraz kamieniołomie „Zakrzówek”,
  - 2) w przedsiębiorstwach obrotu produktami naftowymi „CPN”, w Przedsiębiorstwie Eksploatacji Cystern „CPN”, w Przedsiębiorstwie Eksploatacji Rurociągu Naftowego „Przyjaźń”,
  - 3) w przedsiębiorstwach handlu chemikaliami „Chemia”,
  - 4) w przedsiębiorstwach handlu zaopatrzeniowego zgrupowanych w zjednoczeniach,
  - 5) w Przedsiębiorstwie Kompletacji Dostaw Inwestycyjnych Przemysłu Chemicznego „Pekadix”,
  - 6) w Zakładach Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Kędzierzynie,
  - 7) w zjednoczeniach i centralach przemysłu chemicznego,
  - 8) w przedsiębiorstwach i zakładach doświadczalnych.
2. Dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym według zasad określonych w niniejszym rozdziale nie przysługuje pracownikom zatrudnionym:
  - 1) w zakładach pracy, o których mowa w ust. 1, uprawnionym do dodatków za wysługę lat z innych tytułów na odrębnych zasadach, jak: dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych, wyodrębnionych wydziałach odlewniczych, straży przemysłowej, w zakładach gastronomicznych, przyzakładowych stołówkach i bufetach pracowniczych, transporcie samochodowym zorganizowanym,

- 2) w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Budowy Aparatury Chemicznej „Metalchem” oraz w centrali tego zjednoczenia, z wyjątkiem jednostek wymienionych w art. 1, ust. 1 pkt 5, 6, 8 i Zakładu Doświadczalnego w Blachowni Śląskiej,
- 3) w biurach projektów i pracowniach projektowych,
- 4) w jednostkach organizacyjnych rynkowego handlu wewnętrznego.

#### Art. 2

Dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym wynosi:

- 5<sup>0</sup>/<sub>0</sub> płacy zasadniczej po 5 latach pracy,
- 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub> płacy zasadniczej po 10 latach pracy,
- 15<sup>0</sup>/<sub>0</sub> płacy zasadniczej po 15 latach pracy.

#### Art. 3

1. Okresy pracy uprawniające do dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym liczy się od dnia zatrudnienia w zakładach pracy przemysłu chemicznego po wyzwoleniu.
2. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, zalicza się okresy odbywania wstępnego stażu pracy, nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy.
3. Prawo do dodatku za staż pracy uzależnione jest od przepracowania odpowiedniego okresu pracy w jednym zakładzie pracy przemysłu chemicznego lub od ciągłości pracy określonej w art. 4.

#### Art. 4

1. Ciągłości pracy stanowiącej podstawę do przyznania dodatku za staż pracy nie przerywa:
  - 1) przejście pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego w ramach resortu przemysłu chemicznego na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej lub porozumienia obydwu zakładów pracy, niezależnie od tego, czy zakład, z którego pracownik został przeniesiony, był objęty prawem do tego dodatku,
  - 2) przejście pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego w ramach resortu przemysłu chemicznego spowodowane przeprowadzeniem się współmałżonka do innej miejscowości w związku ze zmianą jego zatrudnienia, o ile zmiana ta nastąpiła na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów, a przerwa w zatrudnieniu pracownika nie trwała dłużej niż 3 miesiące.
2. Ciągłości pracy w jednym zakładzie pracy nie przerywają, lecz nie są wliczane do czasu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku:

- 1) urlopy bezpłatne,
- 2) okresy pobierania renty inwalidzkiej,
- 3) okresy oddelegowania do pracy w przedsiębiorstwach za granicą,
- 4) przerwy w pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, jeżeli okres niewykonywania pracy nie przekroczył trzech miesięcy.

Wymienione w ust. 2 okresy niewykonywania pracy nie przerywają ciągłości pracy pod warunkiem, że pracownik po ustaniu tych przerw przystąpił do pracy w tym samym zakładzie pracy.

#### Art. 5

Do czasu pracy w jednym zakładzie zalicza się okresy niewykonywania pracy wskutek:

- 1) zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych w radach narodowych, związkach zawodowych, organizacjach społecznych i politycznych zgodnie z obowiązującymi przepisami pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę,
- 2) odbywania służby wojskowej,
- 3) zwolnienia pracownika z pracy — bez względu na czas przerwy — jeżeli został on przywrócony do pracy w danym zakładzie pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej, komisji odwoławczej do spraw pracy lub wyroku sądowego.

Wymienione okresy zalicza się do czasu pracy stanowiącego podstawę przyznania dodatku z zastrzeżeniem podjęcia zatrudnienia po ustaniu tych okresów na warunkach określonych szczególnymi przepisami.

#### Art. 6

1. Wypłata dodatku następuje w okresach półrocznych, w dniach:  
15 marca — za okres drugiego półrocza roku ubiegłego,  
15 września — za okres pierwszego półrocza roku bieżącego.
2. Okresami obrachunkowymi są okresy półroczne:  
od 1 stycznia do 30 czerwca,  
od 1 lipca do 31 grudnia.
3. Pracownikowi, który ukończył 5, 10 lub 15-letni staż pracy w okresie do dnia 30 czerwca lub do dnia 31 grudnia, przysługuje dodatek w odpowiednim wymiarze za I lub II półrocze danego roku.

#### Art. 7

1. Dodatek za staż pracy za czas faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym przysługuje również w przypadkach:
  - 1) rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (w tym również z inicjatywy pracownika),

- 2) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
  - 3) zgonu pracownika,
  - 4) rozwiązania umowy o pracę z powodu długotrwałej choroby,
  - 5) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
  - 6) przejścia do pracy w organizacjach politycznych lub społecznych.
2. Wypłata dodatku za staż pracy w przypadkach określonych w ust. 1 następuje za czas faktycznie przepracowany w zakładzie pracy w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

#### Art. 8

Za podstawę do obliczania dodatku za staż pracy przyjmuje się:

- 1) dla robotników — płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które robotnik otrzymał wynagrodzenie oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie czterobrygadowym za dni, które zgodnie z harmonogramem byłyby dniami pracy robotnika, gdyby nie korzystał on ze zwolnienia z pracy z powodu choroby,
- 2) dla pracowników umysłowych — płacę zasadniczą bez dodatku funkcyjnego za wszystkie miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby,
- 3) dla kierowców pojazdów samochodowych transportu nieorganizowanego — płacę zasadniczą wynikającą z kategorii osobistego zaszeregowania z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu samochodowego lub dodatkiem za wykonywanie niektórych rodzajów przewozów — za wszystkie godziny pracy lub nieobecności w pracy podobnie jak w pkt 1,
- 4) dla kierowców pojazdów samochodowych, którzy otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne, dodatek za staż pracy ustala się na podstawie stawki wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pomnożonej przez ilość godzin pracy, przyjętych do ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia zryczałtowanego,
- 5) dla pracowników oddelegowanych do pracy w radach zakładowych — płacę zasadniczą przyjętą do ustalenia wynagrodzenia zryczałtowanego.

#### Art. 9

1. Pracownicy, którzy wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy zostali przeniesieni do pracy niżej wynagradzanej przed dniem 1 stycznia 1972 r. i którzy posiadali uprawnienia do zachowania kwotowej wysokości dodatku za staż pracy na podstawie przepisów obo-

wiązujących do dnia 1 stycznia 1972 r. — otrzymują dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym w wymiarze określonym w art. 2 od stawek piąc zasadniczych posiadanych przed przeniesieniem.

2. Pracownicy, którzy wskutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy zostali przeniesieni do pracy niżej wynagradzanej po dniu 1 stycznia 1972 r. i którzy posiadali uprawnienia do dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym — otrzymują dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym w wymiarze określonym w art. 2 obliczony od stawki piacy zasadniczej stosowanej bezpośrednio przed przeniesieniem.

#### Art. 10

1. W przypadku przeniesienia pracownika do komórki organizacyjnej lub służby, która jest objęta uprawnieniem do innego rodzaju wynagrodzenia z tytułu wysługi lat, pracownik zachowuje prawo do dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym do czasu nabycia uprawnienia do innego rodzaju wynagrodzenia z tytułu wysługi lat, w wymiarze co najmniej równym kwocie dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym.
2. Pracownicy, którzy nabyli uprawnienia do dodatku za staż pracy w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu chemicznego i po przepracowaniu co najmniej 10 lat zostali przeniesieni przez kierownictwo zakładu do zakładowych biur (pracowni) projektowych zachowują dodatek za staż pracy w wysokości kwotowej pobieranej bezpośrednio przed przeniesieniem.

#### Art. 11

Pracownikom komórek wojskowych przysługuje dodatek za staż pracy według zasad określonych w tym rozdziale, niezależnie od innych dodatków związanych ze stażem pracy.

#### Art. 12

1. Dodatek za staż pracy wypłaca się pod warunkiem nienagannej pracy.
2. Pracownik traci prawo do dodatku częściowo lub całkowicie, jeżeli w okresie, za który przypada dodatek:
  - 1) nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia,
  - 2) stawiał się do pracy z opóźnieniem bez usprawiedliwienia lub przedwcześnie opuścił stanowisko pracy,
  - 3) naraził zakład pracy na straty przez spowodowanie lub przyczynienie się do powstania awarii, zniszczenie lub uszkodzenie narzędzi pracy, aparatury, urządzeń, nadmierne zużycie surowców, nieprzestrzeganie reżimu technologicznego, pogorszenie jakości produkcji, brak nadzoru itp.,

- 4) spowodował lub przyczynił się do wypadku przy pracy przez nieprzestrzeganie przepisów bhp lub niedostateczny nadzór,
  - 5) naruszył inne postanowienia regulaminu pracy.
3. Obniżenie lub całkowite pozbawienie dodatku następuje w zależności od stopnia winy pracownika i wielkości straty poniesionej przez zakład pracy.
- W stosunku do dyrektora danego zakładu, jego zastępców i głównego księgowego decyzję w tej sprawie podejmuje dyrektor (kierownik) jednostki nadrzędnej.
4. Szczegółowe warunki, w których następuje utrata prawa do części lub całości dodatku określają regulaminy zakładowe opracowane na podstawie wytycznych jednostki nadrzędnej, określających m. in. procenty potrąceń dodatku w zależności od rodzaju przewinienia pracownika.

#### Art. 13

Pracownicy Zakładów Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Kędzierzynie i Zakładu Doświadczalnego w Błachowni Śląskiej, którzy przed zmianą zasad wynagradzania otrzymywali specjalne wynagrodzenie za wysługę lat w hutnictwie wyższe niż przysługujący im dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym wynikający z niniejszych zasad — zachowują prawo do dotychczas pobieranego kwotowego wymiaru tego wynagrodzenia do czasu nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym w wyższym wymiarze.

## Rozdział XV

### DODATEK ZA WYSLUGĘ LAT W ELEKTROWNIACH PRZEMYSŁOWYCH

#### Art. 1

Pracownikom elektrowni przemysłowych czynnych i w budowie oraz w zarządach przedsiębiorstw przemysłowych, w skład których wchodzi dana elektrownia, zatrudnionym na stanowiskach:

- zastępca naczelnego inżyniera d/s energetycznych,
- główny energetyk,
- inżynierowie i technicy w dziale głównego energetyka,

— inżynierowie i technicy w dziale głównego mechanika (gdy nie ma wyodrębnionego działu głównego energetyka),  
odpowiedzialnym za sprawy elektrowni, przysługuje dodatek za wysiłek lat, zwany dalej dodatkiem, w następującej wysokości procentowej, liczonej od płacy zasadniczej:

10<sup>0</sup>% po przepracowaniu 5 lat,

15<sup>0</sup>% po przepracowaniu 10 lat,

20<sup>0</sup>% po przepracowaniu 15 lat,

## Art. 2

1. Dla uzyskania prawa do dodatku wymagana jest nieprzerwana praca w elektrowniach przemysłowych czynnych i w budowie lub w zakładzie przemysłowym, w skład którego wchodzi dana elektrownia.
2. Pracownikom przeniesionym służbowo lub w drodze porozumienia zakładów pracy do elektrowni przemysłowej czynnej lub w budowie — z energetyki zawodowej, z Ministerstwa Przemysłu Chemicznego, zjednoczeń lub z jednostek organizacyjnych resortu przemysłu chemicznego, w których stosowany jest dodatek związany z wysługą lat (np. dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym, „Karta Górnika”) i którzy nabyli lub nabywają uprawnienie do tego dodatku zalicza się okres pracy w jednostkach, z których zostali przeniesieni, do okresu pracy wymaganego do uzyskania prawa do dodatku w jednostkach, do których zostali przeniesieni.
3. Nie przerywają ciągłości pracy i są zaliczane do okresu pracy wymaganego do uzyskania dodatku, przerwy w pracy określone w obowiązujących przepisach a w szczególności spowodowane:
  - 1) zwolnieniem od pracy w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w radach narodowych, organizacjach politycznych, związkach zawodowych i innych organizacjach społecznych,
  - 2) odbywaniem zasadniczej lub okresowej służby wojskowej, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego.

## Art. 3

1. Za podstawę do obliczenia dodatku dla robotników przyjmuje się płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania za wszystkie godziny przepracowane i usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pracownik otrzymał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie czterobrygadowym dni, które zgodnie z harmonogramem byłyby dniami pracy pracownika, gdyby nie korzystał ze zwolnienia z pracy z powodu choroby.

2. Za podstawę do obliczenia dodatku dla pracowników umysłowych przyjmuje się płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania za miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie w roku obliczeniowym.
3. Pracownikom powołanym do służby wojskowej (ćwiczenia, przeszkolenie wojskowe itp.), którzy w okresie odbywania tej służby mają prawo do całkowitego lub częściowego wynagrodzenia z przedsiębiorstwa, przysługuje prawo do dodatku za wysługę lat, przy przyjęciu za podstawę obliczenia płacy zasadniczej, faktycznie wypłaconej w danym okresie.
4. Pracownicy, którzy wskutek wypadku przy pracy zostali przeniesieni do pracy niżej wynagradzanej i którzy posiadali uprawnienia do zachowania kwotowej wysokości dodatku na podstawie przepisów obowiązujących do dnia 31 lipca 1973 r., otrzymują dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych obliczony według obecnie obowiązujących wymiarów procentowych od poprzednich stawek płac.
5. Pracownikom, którzy wskutek wypadku przy pracy zostali przeniesieni do pracy niżej wynagradzanej po dniu 31 lipca 1973 r. i którzy posiadali uprawnienia do dodatku wynikające z niniejszych zasad, dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych oblicza się przyjmując za podstawę stawkę płac stosowaną przed przeniesieniem.
6. Dodatek wypłaca się raz w roku za okres od 1 września do 31 sierpnia roku następnego, z tym, że za podstawę obliczenia dodatku przyjmuje się płacę zasadniczą (ust. 1 i 2) za okres od 1 sierpnia do 31 lipca roku następnego.
7. Prawo do dodatku lub wyższego wymiaru dodatku pracownik nabywa w tym roku, w którym okres uprawniający do wypłaty dodatku upłynął przed dniem 1 września.

#### Art. 4

1. Dodatek jest wypłacany pod warunkiem nienagannej pracy.
2. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w ciągu roku potrąca się 20% dodatku.
3. W przypadku stwierdzenia zaniedbań lub niewłaściwego wykonywania powierzonych obowiązków, dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może pozbawić winnego pracownika dodatku w całości lub w części.
4. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn od niego niezależnych, dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może zezwolić na wypłacenie dodatku za okres przepracowany.



## Rozdział XVI

### SPECJALNY DODATEK PÓŁROCZNY ZA NIEPRZERWANY CZAS PRACY W ZAKŁADACH PRZEMYSŁU TWORZYW SZTUCZNYCH „ERG” I W ZAKŁADACH PRZEMYSŁU ORGANICZNEGO „ORGANIKA”

#### Art. 1

1. Specjalny dodatek półroczny za nieprzerwany czas pracy przyznaje się wykwalifikowanym robotnikom oddziałów produkcyjnych, oddziałów pomocniczych dla produkcji oraz pracownikom inżynieryjno-technicznym, zatrudnionym w:
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Erg” w Bieruniu Starym,
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Krywald-Erg” w Knurowie,
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Nitron-Erg” w Krupskim Młynie,
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Boryszew-Erg” w Sochaczewie,
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Termoplast-Erg” w Mąkolnie,
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Pronit-Erg” im. Bohaterów Studzianek w Pionkach,
  - Zakładach Tworzyw Sztucznych „Gamrat-Erg” w Jasle nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Tworzyw Sztucznych „Erg”
  - Zakładach Chemicznych „Zachem” w Bydgoszczy,
  - Zakładach Chemicznych „Sarżyna” w Sarżynie nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Organicznego „Organika”.
2. Wysokość dodatku ustala się w zależności od ilości lat nieprzerwanej pracy w zakładach pracy wymienionych w ust. 1, licząc od dnia 1 stycznia 1951 r. — w wysokości kwotowej, określonej w tabeli 1 i 2.

**Tabela I**

**Kwotowe godzinowe dodatki specjalne za nieprzerwany czas pracy dla robotników**

Staż pracy	Godzinowa kwota dodatku w złotych								
	Kategoria zaszeregowania								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1—2 lat	0,15	0,16	0,18	0,21	0,24	0,27	0,31	0,36	0,40
2—3 lat	0,22	0,25	0,28	0,31	0,36	0,41	0,47	0,54	0,59
powyżej 3 lat	0,29	0,33	0,37	0,42	0,48	0,55	0,63	0,72	0,79

Tabela 2

**Kwotowe dodatki specjalne za nieprzerwany czas pracy dla pracowników umysłowych**

Płaca zasadnicza zł od—do	Miesięczna kwota dodatku w złotych		
	Staż pracy		
	1—2 lat	2—3 lat	powyżej 3 lat
I	2	3	4
1.200—1.300	40	65	85
1.301—1.500	50	75	100
1.501—1.700	55	85	110
1.701—1.900	65	95	125
1.901—2.100	70	105	140
2.101—2.300	75	115	155
2.301—2.500	85	125	170
2.501—2.700	90	135	180
2.701—2.900	100	145	195
2.901—3.100	105	155	210
3.101—3.300	110	170	225
3.301—3.500	120	180	240
3.501—3.700	125	190	250
3.701—3.900	135	200	265
3.901—4.100	140	210	280
4.101—4.300	145	220	295
4.301—4.500	155	230	310
4.501—4.700	160	240	320
4.701—4.900	170	250	335
4.901—5.100	175	260	350
5.101—5.300	180	275	365
powyżej 5300	190	285	380

3. Do okresu stanowiącego podstawę nabycia uprawnienia do specjalnego dodatku półrocznego zalicza się okresy odbywania wstępnego stażu pracy.

**Art. 2**

1. Wypłata specjalnego dodatku półrocznego następuje w okresach półrocznych w dniach:  
 15 marca — za okres drugiego półrocza roku ubiegłego,  
 15 września — za okres pierwszego półrocza roku bieżącego.

2. Okresami obrachunkowymi są okresy półroczne:  
od 1 stycznia do 30 czerwca,  
od 1 lipca do 31 grudnia.
3. Za podstawę do obliczenia specjalnego dodatku przyjmuje się:
  - 1) dla robotników — wszystkie godziny przepracowane i godziny usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które robotnik otrzymał wynagrodzenie oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie czterobrygadowym za dni, które zgodnie z harmonogramem byłyby dniami pracy robotnika, gdyby nie korzystał on ze zwolnienia z pracy z powodu choroby,
  - 2) dla pracowników umysłowych — płacę zasadniczą bez dodatku funkcyjnego za wszystkie miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby.
4. Pracownik traci prawo do specjalnego dodatku w danym półroczu, jeżeli:
  - a) opuści obowiązkowy dzień pracy bez usprawiedliwienia,
  - b) dopuści się wykroczenia przeciwko obowiązującym przepisom bezpieczeństwa pracy,
  - c) dopuści się zaniedbania obowiązków służbowych.

### Art. 3

Pracownicy uprawnieni do specjalnego dodatku półrocznego zachowują prawo do tego dodatku do czasu uzyskania uprawnienia do dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym w wyższym wymiarze od dotychczas pobieranego, według zasad określonych w rozdziale XIV.

## Rozdział XVII

### DODATEK ZA WIELOLETNIĄ I NIEPRZERWANĄ PRACĘ W ODLEWNICTWIE

#### Art. 1

Pracownicy otrzymują za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w organizacyjnie wyodrębnionym wydziale (oddziale) odlewniczym przedsiębiorstwa dodatek za wysługę lat w następującej wysokości:

- 5% rocznego wynagrodzenia zasadniczego — po przepracowaniu 5 lat,  
10% rocznego wynagrodzenia zasadniczego — po przepracowaniu 10 lat,  
15% rocznego wynagrodzenia zasadniczego — po przepracowaniu 15 lat.

## Art. 2

1. Prawo do dodatku za wysługę lat uzależnione jest od przepracowania odpowiedniego okresu czasu w jednostkach, o których mowa w art. 1 oraz w innych odlewniach lub organizacyjnie wyodrębnionych wydziałach (oddziałach) odlewni pod warunkiem zachowania ciągłości pracy.
2. Do ciągłości pracy, warunkującej określony wymiar dodatku za wysługę lat w odlewnictwie zalicza się:
  - pracę we wszystkich zakładach (wydziałach, oddziałach) odlewniczych, niezależnie od ich podporządkowania organizacyjnego,
  - pracę w innych jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu chemicznego, w których pracownik nabył lub mógł nabyć uprawnienie do dodatku za staż pracy (wysługę lat) — jeżeli przejście pracownika z jednego przedsiębiorstwa przemysłowego do drugiego nastąpiło na mocy decyzji jednostki nadrzędnej lub porozumienia obydwu przedsiębiorstw, niezależnie od tego, czy zakład pracy, z którego pracownik został przeniesiony, był objęty prawem do stosowania dodatku za wysługę lat.
3. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, zalicza się okresy odbywania wstępnego stażu pracy, nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy.
4. Ciągłości pracy nie przerywają, lecz nie są wliczane do czasu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku, następujące okresy:
  - 1) urlopu bezpłatnego,
  - 2) pobierania renty inwalidzkiej,
  - 3) oddelegowania do pracy w przedsiębiorstwie za granicą,
  - 4) przerw w pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, jeżeli okres niewykonywania pracy nie przekroczył 3 miesięcy.

Wymienione wyżej okresy niewykonywania pracy nie przerywają ciągłości pracy pod warunkiem, że pracownik po ustaniu tych przerw przystąpił do pracy w tym samym przedsiębiorstwie.

## Art. 3

Do czasu pracy w jednym przedsiębiorstwie zalicza się okresy niewykonywania pracy wskutek:

- 1) zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych lub społecznych w terenowych organach administracji państwowej, związkach zawodowych, organi-

zaczach społecznych i politycznych, o ile przewidują to obowiązujące przepisy oraz pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę,

- 2) odbywania służby wojskowej,
- 3) zwolnienia pracownika z pracy, bez względu na czas przerwy — jeżeli został przywrócony do pracy w danym przedsiębiorstwie na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej d/s pracy lub wyroku sądowego.

Wymienione okresy zalicza się do czasu pracy stanowiącego podstawę przyznania dodatku z zastrzeżeniem podjęcia zatrudnienia po ustaniu tych okresów na warunkach określonych szczególnymi przepisami.

#### Art. 4

1. Okresem obrachunkowym do ustalania wysokości dodatku za wysługę lat jest okres roczny od dnia 1 listopada do dnia 31 października.
2. Dodatek jest wypłacany raz w roku z dołu, w grudniu przed „Dniem Odlewnika”.
3. Wypłaty dodatku dokonuje zakład, w którym pracownik przepracował okres obrachunkowy, a w przypadku przeniesienia służbowego do innego zakładu, którego pracownicy otrzymują dodatek w wymiarze rocznym — za cały okres obrachunkowy dodatek wypłaca nowy zakład pracy. Dotyczy to również przeniesienia pracownika w wyniku porozumienia zainteresowanych zakładów pracy.

W przypadku przejścia pracownika w podanym wyżej trybie do zakładu poza resortem, lub w którym dodatek za wysługę lat jest wypłacany w krótszych terminach (półrocznie, kwartalnie lub miesięcznie), dodatek wypłaca dotychczasowy zakład pracy za okres faktycznie przepracowany.

4. Z zastrzeżeniem ust. 3, pracownikowi nie przysługuje dodatek za wysługę lat za czas faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana przed upływem pełnego okresu obrachunkowego, tj. przed dniem 31 października danego roku.
5. Wyjątek od zasady określonej w ust. 4 stosuje się w przypadkach:
  - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
  - 2) zgonu pracownika, o ile miał na utrzymaniu co najmniej jednego członka rodziny,
  - 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wyniku długotrwałej choroby,
  - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
  - 5) przejścia do pracy w organizacjach politycznych lub społecznych.

Wypłata dodatku w przypadkach wyżej wymienionych następuje za czas faktycznie przepracowany w zakładzie (wydziale, oddziale) odlewniczym w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

#### Art. 5

Za podstawę do obliczania dodatku za wysługę lat przyjmuje się:

- a) dla robotników — płacę zasadniczą z okresu obrachunkowego, wynikającą z osobistego zaszeregowania za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które robotnik otrzymał wynagrodzenie, za płatne godziny urlopowe, oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie czterobrygadowym za dni, które zgodnie z harmonogramem byłyby dniami pracy, gdyby nie korzystał on ze zwolnienia z pracy z powodu choroby,
- b) dla pracowników umysłowych — płacę zasadniczą za wszystkie dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby.

#### Art. 6

1. Dodatek za wysługę lat wypłaca się pod warunkiem nienagannej pracy.
2. W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w jednym zakładzie (wydziale, oddziale) odlewniczym oraz do dodatku za wysługę lat z innego tytułu pracownikowi przysługuje tylko dodatek wynikający z niniejszych zasad.

#### Art. 7

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozbawić pracownika częściowo lub całkowicie prawa do otrzymania dodatku w przypadku:
  - a) naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy (spóźnienia do pracy, znajdowania się w stanie świadczącym o użyciu alkoholu, opuszczenia stanowiska pracy itp.),
  - b) narażenia przedsiębiorstwa na straty z różnych przyczyn zawinionych przez pracownika (niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń, nieprzestrzegania ustalonej technologii itp.),
  - c) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - d) naruszenia postanowień zakładowego regulaminu pracy nie wymienionych w punktach a, b, c,
  - e) niesumiennego lub niedbałego wykonywania obowiązków służbowych.

2. Za każdy opuszczony w okresie obrachunkowym dzień pracy bez należytego usprawiedliwienia, potrąca się pracownikowi 50% naliczonego rocznego dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w zakładzie odlewniczym.
3. Pozbawienie lub zmniejszenie dodatku za okres obrachunkowy może nastąpić po uprzednim zawiadomieniu pracownika na piśmie przed terminem wypłaty dodatku.
4. Szczegółowe warunki, w których następuje utrata prawa do części lub całości dodatku (określające procentową wielkość potrąceń itp.) powinny być ustalone w regulaminach zakładowych, uzgodnionych z jednostką nadrzędną.
5. Przypadki wątpliwe co do słuszności ograniczenia prawa do otrzymania dodatku rozstrzyga dyrektor zakładu pracy przy współudziale rady zakładowej.

Przypadki wątpliwe dotyczące nabycia przez pracownika prawa do dodatku rozstrzyga jednostka nadrzędna.

#### Art. 8

Pracownicy zatrudnieni w organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych przedsiębiorstw, którzy nabyli uprawnienia do dodatku za staż pracy w przemyśle chemicznym lub gdy otrzymywany dodatek z tego tytułu jest wyższy niż wynikający z niniejszych zasad — zachowują prawo do dotychczas pobieranego kwotowego wymiaru dodatku za staż pracy, do czasu nabycia uprawnień do wyższego wymiaru dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w odlewnictwie.

## V. POSTANOWIENIA WSPÓLNE DO CZĘŚCI II, III i IV

### Art. 1

1. Dla pracowników zatrudnionych w uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach pracy może być stosowany na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów skrócony czas pracy lub urlopy dodatkowe.
2. Do świadczeń, o których mowa w ust. 1 uprawnieni są w określonych wymiarach pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w odrębnych przepisach.

### Art. 2

Godzinowe stawki płac zasadniczych określone w „Tabelach stawek płac zasadniczych robotników” (część II rozdział I art. 2 ust. 4) — dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy podlegają przeliczeniu przy zastosowaniu współczynnika 1,167 z zaokrągleniem tych stawek według zasady ustalonej w części II rozdział I art. 2 ust. 4 pkt 4 układu.

### Art. 3

1. Pracownikom zatrudnionym w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy przysługuje za każdą godzinę pracy dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Pracownicy zatrudnieni w niedziele uprawnieni są do otrzymania w zamian wolnego dnia w tygodniu, natomiast za pracę w święto zakład pracy może udzielić dnia wolnego.
3. Pracownicy zatrudnieni w dniu wolnym od pracy, przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto, otrzymują za ten dzień wynagrodzenie bez dodatku za godziny nadliczbowe.

### Art. 4

Dodatek za pracę w porze nocnej wykonywaną w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy wypłaca się w podwójnej wysokości.



#### Art. 5

Pracownicy, dla których szczegółowe zasady wynagradzania określają rozdziały I—VIII części II i rozdziały IX—XI części III, otrzymują wynagrodzenia zaliczone do osobowego funduszu płac, wolne od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

#### Art. 6

1. Podwyższenie kategorii szeregowania lub stawek płac robotników i pracowników umysłowych może być dokonywane nie częściej niż co 2 lata z wyjątkiem przypadków awansowania związanych ze zmianą stanowiska, po próbnym i wstępnym okresie zatrudnienia bądź po ukończeniu wstępnego stażu pracy,
2. Zmiana wynagrodzeń pracowników umysłowych może nastąpić:
  - 1) dla pracowników zatrudnionych na podstawie powołania — decyzją kierownictwa jednostki nadrzędnej,
  - 2) dla pracowników objętych zasadami taryfikacji i wynagradzania opartymi na metodzie wartościowania pracy i oceny przydatności pracowników — decyzją kierownika zakładu pracy — na podstawie wyników okresowej oceny przydatności pracownika:
    - w ramach zajmowanego stanowiska,
    - w związku ze zmianą stanowiska.

# VI. WARUNKI PRYZNANAWANIA INNYCH ŚWIADCZEŃ NIŻ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ ORAZ WARUNKI PRACY ZWIĄZANE Z WŁAŚCIWOŚCIAMI PRACY

## Rozdział XVIII

### NORMY I ZASADY PRYZNANAWANIA DEPUTATÓW WĘGLOWYCH I INNYCH

#### Art. 1

1. Pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu chemicznego uprawnionym do pobierania deputatu węglowego przysługuje deputat węglowy w naturze i w ekwiwalencie pieniężnym bądź tylko w ekwiwalencie pieniężnym — według norm i zasad określonych w niniejszym rozdziale.
2. Pracownicy otrzymują deputat w pełnym wymiarze również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego.
3. Postanowienia w zakresie uprawnień do deputatu nie dotyczą pracowników zatrudnionych w:
  - zjednoczeniach i centralach,
  - branżowych ośrodkach normowania pracy,
  - biurach (pracowniach) projektów oraz komórkach organizacyjnych zakładów, w których stosuje się zasady wynagradzania obowiązujące w biurach projektów,
  - w jednostkach handlu zaopatrzeniowego, które do dnia 31 grudnia 1974 r. nie posiadały uprawnień do deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie.

#### Art. 2

1. Pracownicy nowo zatrudnieni nabywają prawo do deputatu węglowego po roku pracy za kwartał kalendarzowy, w którym upływa rok od podjęcia pracy w przedsiębiorstwie.
2. Pracownicy, którzy podejmują pracę w przedsiębiorstwie bez zachowania ciągłości pracy oraz pracownicy, którzy zgodnie z przepisami

układu zachowują ciągłość pracy, lecz w poprzednim miejscu zatrudnienia nie nabyli uprawnień do deputatu węglowego z zachowaniem postanowień ust. 1 — nabywają to prawo po przepracowaniu w nowym przedsiębiorstwie jednego roku na zasadach określonych w ust. 1.

3. Pracownicy, którzy zgodnie z obowiązującymi przepisami zachowują ciągłość pracy i w poprzednim miejscu pracy nabyli prawo do deputatu węglowego — nabywają prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia pracy w nowym miejscu zatrudnienia.
4. Pracownicy, którzy przeszli do nowego zakładu pracy na wniosek tego zakładu, w wyniku porozumienia zakładów pracy, nabywają prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia zatrudnienia w nowym zakładzie.

### Art. 3

1. W przedsiębiorstwach przemysłowych położonych na terenie woj. katowickiego oraz na terenie następujących powiatów: kozielskiego, raciborskiego, oświęcimskiego, jaworznickiego i chrzanowskiego przysługuje deputat węglowy w następującej wysokości:

#### 1) pracownikowi utrzymującemu rodzinę:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania	3,0	1,0
b) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	1,0	3,0
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	3,5

#### 2) pracownikowi samotnemu prowadzącemu własne gospodarstwo domowe:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,2	1,2
b) mieszkanie bez centralnego ogrzewania z gazem	0,9	1,5
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	0,5	1,9
d) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	—	2,4

- 3) pracownikowi samotnemu nie prowadzącemu własnego gospodarstwa domowego nie przysługuje deputat węglowy ani w naturze, ani w ekwiwalencie pieniężnym

2. W przedsiębiorstwach położonych na pozostałych terenach kraju przysługuje deputat węglowy w następującej rocznej wysokości:

**1) pracownikowi utrzymującemu rodzinę:**

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania	2,5	—
b) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	1,0	1,5
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	2,0

**2) pracownikowi samotnemu prowadzącemu własne gospodarstwo domowe:**

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,2	0,3
b) mieszkanie bez centralnego ogrzewania z gazem	0,9	0,6
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	0,5	1,0
d) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	—	1,5

- 3) pracownikowi samotnemu nie prowadzącemu własnego gospodarstwa domowego nie przysługuje deputat węglowy ani w naturze, ani w ekwiwalencie pieniężnym**

**Art. 4**

Pracownicy zatrudnieni w zakładach włókien chemicznych otrzymują za deputat wyłącznie ekwiwalent pieniężny w następującej wysokości:

- utrzymujący rodzinę — za 2,5 tony węgla rocznie
- samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe — za 1,5 tony węgla rocznie
- samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego, a zatrudnieni przed dniem 1 czerwca 1956 r. — za 1 tonę węgla rocznie.

**Art. 5**

- Pracownicy zatrudnieni w zakładach przemysłu chemii gospodarczej „Pollena” położonych na terenie województwa katowickiego oraz powiatów kozielskiego, raciborskiego, a także w miejscowościach Alwerinia, Jaworzno, Dwory, Biała, Chrzanów, otrzymują deputat węglowy w następującej wysokości:

**1) utrzymujący rodzinę:**

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania	3,0	1,0
b) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	1,0	3,0
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	3,5

**2) samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe:**

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,2	1,2
b) mieszkanie bez centralnego ogrzewania z gazem	0,9	1,5
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	0,5	1,9
d) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	—	2,4

**3) samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego otrzymują ekwiwalent pieniężny za 2,4 tony węgla rocznie.****2. W zakładach pracy na pozostałych terenach:****1) pracownicy utrzymujący rodzinę:**

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania	2,0	—
b) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	1,0	1,0
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	1,5

**2) pracownicy samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe:**

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,0	—
b) mieszkanie bez centralnego ogrzewania z gazem	0,9	0,1
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	0,5	0,5
d) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	—	1,0

**3) pracownicy samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego — otrzymują ekwiwalent za 1,0 tonę węgla rocznie.**

3. Pracownicy zatrudnieni w byłej Fabryce Mydła i Kosmetyków „Lechia” otrzymują deputat węglowy w następujących ilościach:

1) utrzymujący rodzinę:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania	2,5	—
b) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	1,0	1,5
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	2,0

2) samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,2	0,3
b) mieszkanie bez centralnego ogrzewania z gazem	0,9	0,6
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	0,5	1,0
d) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	—	1,5

3) samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego — zatrudnieni przed dniem 1 kwietnia 1964 r. — otrzymują ekwiwalent pieniężny za 1 tonę węgla rocznie.

Art. 6

Pracownicy zatrudnieni w Zakładach Chemicznych „Wizów” otrzymują deputat węglowy w następujących ilościach:

1) utrzymujący rodzinę:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania	4,0	1,6
b) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	1,0	4,6
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	5,1

2) samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton deputatu węglowego rocznie	
	w naturze	w ekwiwalencie
a) mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,2	1,2
b) mieszkanie bez centralnego ogrzewania z gazem	0,9	1,5
c) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu	0,5	1,9
d) mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	—	2,4

3) samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego — otrzymują ekwiwalent pieniężny za 2,4 tony węgla rocznie.

Art. 7

Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach handlu chemikaliami „Chemia” i w Przedsiębiorstwie Obrotu Chemikaliami Organicznymi i Barwnikami „Chemikolor” w Łodzi, otrzymują w zamian za deputat węglowy ekwiwalent pieniężny w następującej wysokości:

- 1) utrzymujący rodzinę — za 2 tony węgla rocznie,
- 2) samotni — za 0,8 tony węgla rocznie

Art. 8

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach obrotu produktami naftowymi „CPN” oraz w Przedsiębiorstwie Eksploatacji Cystern otrzymują w zamian za deputat węglowy ekwiwalent pieniężny w następującej wysokości:

- 1) utrzymujący rodzinę — za 2 tony węgla rocznie,
- 2) samotni — za 1 tonę węgla rocznie

2. Pracownicy posiadający w miejscu zamieszkania instalację gazową otrzymują bezpłatnie:

- 1) utrzymujący rodzinę — 1.500 m<sup>3</sup> gazu ziemnego rocznie,
- 2) samotni — 750 m<sup>3</sup> gazu ziemnego rocznie

jako równowartość połowy ekwiwalentu za deputat węglowy wg przedstawionych rachunków.

W przypadku niewykorzystania przysługującego limitu gazu pracownik nie ma prawa do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystaną ilość gazu.

Druga połowa równowartości ekwiwalentu węglowego jest pracownikowi wypłacana w gotówce.

Art. 9

1. Pracownicy zatrudnieni w Rafineriach Nafty „Glinik Mariampolski”, „Jasło”, „Jedlicze”, „Trzebinia” oraz w Rafinerii Nafty im. L. Waryńskiego w Czechowicach otrzymują deputat węglowy w następujących ilościach:

- w Rafineriach Nafty „Glinik Mariampolski”, „Jasło” i „Jedlicze”:
    - utrzymujący rodzinę — 3 tony węgla rocznie,
    - samotni — 1,2 tony węgla rocznie
  - w Rafinerii Nafty „Trzebinia” i w Rafinerii Nafty im. L. Waryńskiego w Czechowicach:
    - utrzymujący rodzinę — 2 tony węgla rocznie,
    - samotni — 4 tony węgla rocznie.
2. Deputat węglowy wydaje się wg następujących zasad:
- 1) pracownicy utrzymujący rodzinę, zajmujący mieszkanie:
    - a) bez centralnego ogrzewania — otrzymują 3 tony węgla rocznie w naturze
      - w Rafineriach Nafty „Glinik Mariampolski”, „Jasło”, „Jedlicze” całość deputatu węglowego w naturze,
      - w Rafinerii Nafty „Trzebinia” i w Rafinerii Nafty im. L. Waryńskiego w Czechowicach: 3 tony węgla w naturze i 1 tonę w ekwiwalencie pieniężnym;
    - b) z centralnym ogrzewaniem bez gazu — 1 tonę węgla w naturze rocznie,
    - c) z centralnym ogrzewaniem i gazem — 0,5 tony węgla w naturze rocznie,
  - 2) pracownicy samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe zajmujący mieszkanie:
    - a) bez centralnego ogrzewania i bez gazu — otrzymują 1,2 tony węgla w naturze rocznie,
    - b) bez centralnego ogrzewania z gazem — 0,9 tony węgla w naturze rocznie,
    - c) z centralnym ogrzewaniem bez gazu — 0,5 tony węgla w naturze rocznie.
  - 3) Pracownicy samotni, nie prowadzący gospodarstwa domowego oraz pracownicy samotni prowadzący gospodarstwo domowe w mieszkaniach z centralnym ogrzewaniem i gazem — nie otrzymują deputatu węglowego w naturze, a wyłącznie ekwiwalent pieniężny za całość deputatu węglowego wg zasad określonych w art. 9 ust. 1.
3. Pracownikom, którym zgodnie z art. 9 ust. 2 wydaje się w naturze tylko część należnego im deputatu węglowego, przysługuje za pozostałą część deputatu ekwiwalent pieniężny. W rodzinie można uznać za utrzymującą rodzinę tylko jedną osobę.
4. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego w zamian za deputat węglowy następuje w okresach miesięcznych z dołu łącznie z wynagrodzeniem za pracę.
5. Pracownicy zatrudnieni w rafineriach nafty posiadający instalacje gazowe do pobierania gazu z sieci mogą otrzymać z zakładów pracy bezpłatnie zamiast deputatu węglowego lub ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy:



- utrzymujący rodzinę do 3000 m<sup>3</sup> gazu rocznie,
- samotni do 1500 m<sup>3</sup> gazu rocznie,

według przedstawionych rachunków.

W razie niewykorzystania przysługującego limitu gazu pracownik nie ma prawa do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystaną ilość gazu.

Jeżeli pracuje kilka osób z tej samej rodziny, mieszkających wspólnie, deputat gazowy może otrzymać tylko jedna osoba z rodziny, mająca prawo do najwyższego wymiaru deputatu.

Pozostali członkowie rodziny otrzymują zamiast należnego im deputatu gazowego, ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy.

6. Każdy pracownik zatrudniony w rafineriach nafty otrzymuje z zakładu pracy deputat naftowy w następującej ilości:

- utrzymujący rodzinę — po 8 kg nafty oświetleniowej miesięcznie w I i IV kwartale, a po 6 kg miesięcznie nafty oświetleniowej w II i III kwartale,
- samotny otrzymuje połowę powyższych ilości.

Jeżeli zatrudnionych jest kilku pracowników z tej samej rodziny, mieszkających wspólnie, naftę wydaje się tylko jednej osobie z rodziny, uprawnionej do najwyższego wymiaru deputatu.

7. Pracownicy nie korzystający z deputatu naftowego mogą korzystać ze światła elektrycznego na koszt zakładu wg następujących norm:

- utrzymujący rodzinę — 30 kWh miesięcznie w okresie jesienno-zimowym (I.X do 31.III), a w okresie wiosenno-letnim (I IV do 30 IX) po 20 kWh,
- samotny otrzymuje połowę tego deputatu.

W stosunku do deputatów: gazowego, naftowego i energii elektrycznej stosuje się zasady określone w art. 11.

#### Art. 10

1. Za pracowników utrzymujących rodzinę uważa się:

- 1) pracowników żonaty;
- 2) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów, lub których mężowie z tytułu umowy o pracę nie otrzymują deputatu węglowego;
- 3) pracowników nieżonaty lub pracownice niezamężne, wdowy, wdowców i rozwiedzionych, którzy:
  - a) posiadają dzieci (również pozamałżeńskie lub przysposobione),
  - b) utrzymują niezdolnych do pracy rodziców, dziadków, teściów lub rodzeństwo i mieszkają razem z nimi, prowadząc wspólne gospodarstwo domowe,
  - c) utrzymują posiadających gospodarstwo rolne członków rodziny jak: rodziców, dziadków, teściów, rodzeństwo.

Za utrzymywanych uważa się członków rodziny nie pozostają-

cych w najemnym stosunku pracy, których dochody z różnych źródeł są niższe od przyjętej w kraju płacy minimalnej.

Za dochody nie zapewniające przyjętej w państwie wysokości płacy minimalnej uważa się dochody lub zaopatrzenie niższe od minimalnego zarobku określonego każdorazowo uchwałami Rady Ministrów dla pracowników najniżej zarabiających;

- 4) pracowników samotnych, zamieszkałych razem i prowadzących wspólnie gospodarstwo domowe z rodzicami nie posiadającym uprawnień do deputatu węglowego w naturze lub w ekwiwalencie pieniężnym z tytułu swojej pracy.
2. Za pracowników samotnych, prowadzących własne gospodarstwo domowe, uważa się pracowników:
  - a) którzy mają własne mieszkanie jako lokatorzy lub sublokatorzy,
  - b) zamieszkałych przy rodzinie i korzystających ze wspólnego gospodarstwa domowego, gdy w tej rodzinie nikomu nie przysługuje deputat węglowy.
3. Pracownicy zameżne, których mężowie otrzymują deputat węglowy, mają prawo do pobierania deputatu w wymiarze przewidzianym dla samotnych, prowadzących własne gospodarstwo domowe.
4. Jeżeli w jednym gospodarstwie domowym zamieszkuje dwie lub więcej osoby uprawnione do poboru węgla deputatowego w naturze, węgiel deputatowy w naturze otrzymuje tylko jedna osoba posiadająca uprawnienia do największej ilości węgla w naturze. Pozostali uprawnieni członkowie gospodarstwa domowego otrzymują ekwiwalent pieniężny — z zastrzeżeniem postanowień zawartych w niniejszym rozdziale.
5. Przez mieszkania wyposażone w centralne ogrzewanie rozumie się wyłącznie te mieszkania, które korzystają z centralnego ogrzewania dostarczanego przez administrację domów.
6. Węgiel deputatowy w naturze dostarczony pracownikowi winien być takiego gatunku i jakości, aby nadawał się na opał domowy i nie może zawierać asortymentu drobniejszego niż 30 mm oraz więcej niż 10% podziarna.
7. Wysokość należnego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego wynosi 550 zł za 1 tonę węgla. Zakład pracy wypłaca również ekwiwalent pieniężny w wysokości 550 zł za 1 tonę węgla deputatowego w naturze w przypadku:
  - zgłoszenia przez pracownika zakładowi pracy do wykupu w części lub w całości przysługującego węgla deputatowego,
  - nieodebrania przez pracownika węgla deputatowego w naturze w terminach określonych przez zakład pracy.
8. Przy ustalaniu wymiaru podatku od wynagrodzeń oraz składki na cele emerytalne przyjmuje się wartość deputatu węglowego wydawanego w naturze w kwocie 500 zł za 1 tonę węgla.
9. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego w zamian za deputat węglowy na-

stępuje w okresach miesięcznych z dołu, łącznie z wynagrodzeniem za pracę.

10. Pracownicy obowiązani są do przedkładania w zakładzie pracy deklaracji wg obowiązującego wzoru, poświadczonej w przewidzianym trybie.

Deklaracja ta stanowi podstawę do określenia uprawnień pracownika do pobierania deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie.

Deklarację należy złożyć przy nabywaniu uprawnień do deputatu, a ponadto w każdym przypadku zmiany stanu faktycznego, mającej wpływ na wielkość deputatu węglowego oraz formę jego wydawania (w naturze lub w ekwiwalencie).

11. Odbiór deputatu węglowego w naturze następuje z miejsca składowania w zakładzie pracy lub innego miejsca ustalonego przez zakład w porozumieniu z radą zakładową.
12. Terminy wydawania deputatu węglowego ustala zakład pracy w porozumieniu z radą zakładową.

#### Art. 11

1. W przedsiębiorstwach przemysłowych oraz innych jednostkach organizacyjnych, które w dniu podpisania układu były uprawnione do wydawania pracownikom deputatu węglowego w wyższym wymiarze aniżeli ustalono w niniejszym rozdziale (zarówno w naturze jak i w ekwiwalencie pieniężnym), utrzymuje się dotychczasowe normy i formę wydawania deputatu węglowego.
2. Pracownicy zakładów i przedsiębiorstw doświadczalnych otrzymują deputat węglowy w formie ekwiwalentu pieniężnego.

#### Art. 12

1. W organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych przedsiębiorstw położonych na terenie województwa katowickiego, jak również w miejscowościach innych powiatów pozostałych województw, które są położone w promieniu do 10 km od najbliższej kopalni węgla kamiennego — ekwiwalent za deputat węglowy przysługuje w następującej rocznej wysokości:
  - 1) pracownikowi będącemu głową rodziny — za 4 tony rocznie deputatu węglowego w ekwiwalencie pieniężnym,
  - 2) pracownikowi samotnemu — za 1,6 tony rocznie deputatu węglowego w ekwiwalencie pieniężnym.
2. W organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych przedsiębiorstw położonych na pozostałych terenach kraju przysługuje ekwiwalent za deputat węglowy w następującej rocznej wysokości:

- 1) pracownikowi będącemu głową rodziny — za 2,5 tony rocznie deputatu węglowego w ekwiwalencie pieniężnym,
- 2) pracownikowi samotnemu — za 1 tonę węgla rocznie w ekwiwalencie pieniężnym.
3. Za pracowników będących głową rodziny uważa się:
  - 1) pracowników żonatyh, nawet jeśli mieszkają oni chwilowo oddzielnie, np. w hotelu robotniczym,
  - 2) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów, lub których mężowie nie otrzymują z tytułu umowy o pracę deputatu węglowego,
  - 3) pracowników niezonatyh lub pracownice niezamężne, wdowy, wdowców i rozwiedzionych, którzy:
    - a) posiadają dzieci (również pozamażeńskie lub przybrane) nie pozostające w związku małżeńskim i nie pobierające deputatu na zasadach przewidzianych dla głowy rodziny, lub
    - b) utrzymują niezdolnych do pracy dziadków, rodziców lub rodzeństwo i mieszkają razem z nimi, prowadząc wspólne gospodarstwo domowe.
4. Pracownikom wydziałów (oddziałów) odlewniczych przedsiębiorstw, którzy przed dniem 1 I 1974 r. uprawnieni byli do otrzymywania deputatu węglowego w niższym wymiarze od ustalonego w ust. 1 i 2, przysługują dotychczasowe normy deputatu węglowego (łącznie w naturze i w ekwiwalencie).

#### Art. 13

Pracownicy Warszawskich Zakładów Fotochemicznych „Foton” i Bydgoskich Zakładów Fotochemicznych „Foton” uprawnieni są do otrzymywania zamiast deputatu węglowego, bezpłatnych biletów do kin w wymiarze:

- 1) 8 biletów miesięcznie na okaziciela — dla zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy,
- 2) 4 bilety miesięcznie na okaziciela — dla zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, nie niższym jednak niż połowa wymiaru czasu pracy ustalona dla tych zakładów.

## Rozdział XIX

### NAGRODY JUBILEUSZOWE

#### Art. 1

1. Pracownicy (jubilaci), którzy przepracowali 25, 35, 40, 45 i 50 lat nie-nagannie i bez przerwy w jednym zakładzie pracy lub różnych za-

kładach, w których stosowane są nagrody jubileuszowe, zachowując ciągłość pracy, uprawnieni są do otrzymywania nagród pieniężnych w następującej wysokości:

- za 25 lat pracy — 0,75 miesięcznego zarobku
  - za 35 lat pracy — 1,5 miesięcznego zarobku
  - za 40 lat pracy — 2,0 miesięcznego zarobku
  - za 45 lat pracy — 2,5 miesięcznego zarobku
  - za 50 lat pracy — 3,5 miesięcznego zarobku
2. Pracownikom wymienionym w ust. 1 należy nadawać okolicznościowe dyplomy uznania.
  3. Nagrody jubileuszowe wypłaca się po osiągnięciu przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia z zachowaniem ciągłości pracy.
  4. Okresy pracy przed 22 lipca 1944 r. podlegają zaliczeniu do okresu zatrudnienia uzasadniającego nabycie prawa do nagrody bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę oraz długość przerwy w zatrudnieniu.
  5. Zaliczenie okresów pracy po 22 lipca 1944 r. do okresu zatrudnienia uzasadniającego nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości uprawniających do nagród za wieloletnią pracę.
  6. Nagrodę jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
  7. Nagrody jubileuszowe wypłaca się po osiągnięciu przez danego pracownika wymaganego okresu zatrudnienia. Wskazane jest łączenie wypłat tych nagród z obchodami „Dnia Chemika”.

## **Rozdział XX**

### **ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z WARUNKAMI SOCJALNO-BYTOWYMI**

#### **Art. 1**

1. Do czasu pracy wlicza się jednorazową przerwę trwającą do 15 minut, przypadających na zmianę roboczą.
2. Przerwy dłuższe niż określone w ust. 1 zalicza się do czasu pracy tylko wówczas, gdy wprowadzono je dla ochrony zdrowia pracowników, w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

## Art. 2

Zakłady pracy obowiązane są do wydawania posiłków regeneracyjnych, mleka bądź innych odżywek pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych — według zasad określonych obowiązującymi przepisami.

## Art. 3

Zakłady pracy obowiązane są do zapewnienia pracownikom:

- 1) odpowiednio wyposażonych pomieszczeń higieniczno-sanitarnych, takich jak szatnie, łaźnie itp. oraz zaopatrywania w niezbędne środki higieny osobistej;
- 2) odzieży ochronnej i roboczej — według norm i zasad określonych obowiązującymi przepisami oraz zorganizowania prania i naprawy odzieży na koszt zakładu pracy;
- 3) odpowiednich ilości napojów (kawa, mięta, itp.);
- 4) opieki lekarskiej w zakresie wynikającym z liczebności załogi lub specyficznych właściwości produkcji zakładu;
- 5) możliwości korzystania z żywienia przyzakładowego na warunkach i według zasad powszechnie obowiązujących;
- 6) odpowiednio urządzonych placówek kulturalnych, oświatowych i sportowych oraz do ponoszenia kosztów utrzymania i eksploatacji tych placówek — według zasad określonych obowiązującymi przepisami;
- 7) warunków dla działalności kasy zapomogowo-pożyczkowej oraz do prowadzenia księgowości kasy na koszt zakładu pracy.

## Art. 4

1. Jeżeli zakładowy ośrodek zdrowia działa w takich godzinach, że nie jest możliwe korzystanie z jego pomocy lub porady poza godzinami pracy, czas nie przepracowany z powodu wizyty w tym ośrodku wlicza się do czasu pracy w przypadkach, gdy zaistniała nagła potrzeba uzyskania takiej pomocy lub porady.
2. Czas nie przepracowany z powodu wizyty w zakładowym ośrodku zdrowia wlicza się do czasu pracy w każdym przypadku, gdy potrzeba uzyskania pomocy lub porady zaistniała w związku z wypadkiem przy pracy.
3. Czas nie przepracowany w związku z udzieleniem pierwszej pomocy pracownikowi zakładu lub osobie znajdującej się na terenie zakładu wlicza się do czasu pracy.
4. Okresy leczenia pracowników w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy nie mogą być zaliczane na poczet urlopu.

Art. 5

1. W przypadku śmierci pracownika, której przyczyną był wypadek przy pracy, zakład pracy obowiązany jest do całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń, przysługujących z tego tytułu rodzinie zmarłego.
2. Zakład pracy obowiązany jest do zatrudnienia członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy. ●

## VII. POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### Art. 1

Zasady stosowania układu, jego wykładni, warunki i formy rozwiązywania i wprowadzania zmian określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 5 grudnia 1974 r. w sprawie układów zbiorowych pracy (Dz. U. z 1974 r. nr 47, poz. 288).

### Art. 2

Traci moc Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Chemicznego zawarty między Ministerstwem Przemysłu Chemicznego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików w dniu 15 listopada 1957 r.

Układ zawarto w Warszawie w dniu 28 grudnia 1974 r.

Zarząd Główny  
Związku Zawodowego Chemików

MINISTER  
Przemysłu Chemicznego  
(mgr inż. Maciej Wirowski)

Przewodniczący  
(Tadeusz Pawlak)

Wiceprzewodniczący  
(mgr inż. Eugeniusz Widera)



**Załącznik  
do Układu Zbiorowego Pracy  
dla Przemysłu Chemicznego**

**Wykaz jednostek organizacyjnych resortu Przemysłu Chemicznego objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Chemicznego**

- I. 1. Zjednoczenie Przemysłu Rafineryjnego i Petrochemicznego „Petrochemia” w Krakowie**
2. Rafineria Nafty „Jedlicze” w Jedliczach
3. Rafineria Nafty „Jasło” w Jasle
4. Rafineria Nafty „Glinik Mariampolski” w Gorlicach
5. Rafineria Nafty „Trzebinia” w Trzebini
6. Rafineria Nafty im. Ludwika Waryńskiego w Czechowicach
7. Mazowieckie Zakłady Rafineryjne i Petrochemiczne w Płocku,  
Zakładowe Biuro Projektów w Płocku
8. Zakłady Elektrod Węglowych „1 Maja” w Raciborzu
9. Zakłady Koksochemiczne „Szczecin” w Szczecinie
10. Sądeckie Zakłady Elektro-Węglowe w Nowym Sączu
11. Gliwickie Zakłady Chemiczne „Carbochem” w Gliwicach
12. Zakłady Chemiczne „Oświęcim” w Oświęcimiu,  
Zakład Projektowy w Oświęcimiu
13. Zakłady Azotowe im. Pawła Findera w Chorzowie
14. Zakłady Azotowe im. Feliksa Dzierżyńskiego w Tarnowie,  
Biuro Projektów w Tarnowie,  
Zakład Doświadczalny Produkcji Aparatury Chemicznej w Tarnowie
15. Zakłady Azotowe „Kędzierzyn” w Kędzierzynie,  
Biuro Projektowo-Konstrukcyjne w Kędzierzynie
16. Zakłady Chemiczne „Błachownia” w Kędzierzynie,  
Biuro Projektów w Kędzierzynie
17. Zakłady Azotowe „Puławy” w Puławach,  
Biuro Projektów w Puławach
18. Zakłady Azotowe „Włocławek” we Włocławku

19. Przedsiębiorstwo Doświadczalne „Naftochem” w Krakowie
20. Ośrodek Organizacji i Informatyki Przemysłu Petrochemicznego „Petroinform” w Krakowie
21. Rafineria Nafty „Gdańsk” w budowie w Gdańsku
22. Biuro Projektów i Realizacji Inwestycji Rafinerii Nafty „Bipronaft” w Krakowie
23. Biuro Projektów i Realizacji Inwestycji Przemysłu Syntezy Chemicznej „Prosynchem” w Gliwicach
24. „Węglpochodne” Przedsiębiorstwo Zbytu Produktów Węglpochodnych w Gliwicach
25. „Agrochem” Przedsiębiorstwo Zbytu Nawozów Mineralnych i Chemikaliów w Krakowie
26. Zakład Doświadczalny Nawozów Fosforowych w Puławach
27. Zakład Doświadczalny Syntezy Organicznej „Błachownia” w Kędzierzynie

## II. 1. Zjednoczenie Przemysłu Nieorganicznego „Nieorganika” w Warszawie

2. Krakowskie Zakłady Sodowe w Krakowie
3. Zakłady Chemiczne „Wizów” w Bolesławcu Śl.
4. Toruńskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego „Polchem” w Toruniu
5. Poznańskie Zakłady Nawozów Fosforowych w Poznaniu
6. Fabryka Nawozów Fosforowych „Ubocz” w Uboczu
7. Szczecińskie Zakłady Nawozów Fosforowych w Szczecinie
8. Gdańskie Zakłady Nawozów Fosforowych w Gdańsku
9. Wrocławskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego we Wrocławiu
10. Krakowskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego „Bonarka” w Krakowie
11. Zakłady Chemiczne „Rudniki” w Rudnikach
12. Zakłady Chemiczne „Tarnowskie Góry” w Tarnowskich Górach
13. Zakłady Chemiczne „Alwernia” w Kwaczale
14. Zakłady Chemiczne „Police” w Jasienicy Szczecińskiej
15. Inowrocławskie Zakłady Sodowe w Inowrocławiu
16. Janikowskie Zakłady Sodowe w Janikowie
17. Biuro Studiów, Projektów i Realizacji Inwestycji Przemysłu Nieorganicznego „Biprokwas” w Gliwicach  
Zakład Doświadczalny Aparatury Chemicznej „Biprokwas” w Katowicach
18. „Solkwas” Przedsiębiorstwo Obrotu Chemikaliami Nieorganicznymi w Gliwicach

19. Zakład Doświadczalny Produktów Nieorganicznych „Sulfochem” w Luboniu
20. Warszawskie Zakłady Przemysłu Nieorganicznego „Stochem” w Warszawie
21. Składnica Surowców Chemicznych w Szczecinie.

### III. 1. Zjednoczenie Przemysłu Organicznego „Organika” w Warszawie

2. Zakłady Chemiczne „Zachem” w Bydgoszczy  
Zakład Doświadczalny „Izochem” w Bydgoszczy
3. Zakłady Chemiczne „Sarżyna” w Nowej Sarżynie
4. Zakłady Chemiczne „Azot” w Jaworznie,  
Zakład Doświadczalny Pestycydów „Azopest” w Jaworznie
5. Zakłady Przemysłu Barwników „Boruta” w Zgierzu
6. Wojskie Zakłady Przemysłu Barwników w Woli Krzysztoporskiej
7. Nadodrzańskie Zakłady Przemysłu Organicznego „Rokita” w Brzegu Dolnym
8. Dolnośląskie Zakłady Chemiczne w Żarowie
9. Łódzkie Zakłady Chemiczne w Łodzi
10. Biuro Projektów Przemysłu Organicznego w Warszawie
11. Przedsiębiorstwo Obrotu Chemikaliami Organicznymi i Barwnikami „Chemikolor” w Łodzi
12. Wytwórnia Chemiczna nr 18 w Prostkach
13. Zakład Doświadczalny Środków Ochrony Roślin „Chemipest” w Pszczynie
14. Zakład Doświadczalny „Organika” w Sarżynie
15. Warszawskie Zakłady Fotochemiczne „Foton” w Warszawie
16. Bydgoskie Zakłady Fotochemiczne „Foton” w Bydgoszczy,  
Zakład Doświadczalny w Bydgoszczy

### IV. 1. Zjednoczenie Przemysłu Tworzyw Sztucznych „Erg” w Gliwicach

2. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Erg” w Bieruniu Starym
3. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Krywałd-Erg” w Knurowie
4. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Nitron-Erg” w Krupskim Młynie
5. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Boryszew-Erg” w Sochaczewie
6. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Pronit-Erg” im. Bohaterów Studzianek w Pionkach,  
Zakład Doświadczalny Budowy Aparatury Naukowo-Badawczej „Dozachem” w Pionkach

7. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Gamrat-Erg” w Jaśle,  
Zakład Doświadczalny Materiałów Podłogowych i Rur z Tworzyw Sztucznych w Jaśle
8. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Erg” w Gliwicach,  
Zakład Doświadczalny Materiałów Elektroizolacyjnych w Gliwicach
9. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Erg” w Pustkowie
10. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Erg” w Wąbrzeźnie
11. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Termoplast-Erg” w Mąkolnie
12. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Erg” w Oławie
13. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Cefol-Erg” w Wojciechowie
14. Biuro Projektów Przemysłu Tworzyw Sztucznych „Proerg” w Gliwicach
15. „Chemiplast--Erg” Przedsiębiorstwo Obrotu Tworzywami Sztucznymi w Gliwicach
16. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Ząbkowice-Erg” w Ząbkowicach
17. Zakłady Tworzyw Sztucznych „Erg” w Brzozowie
18. Branżowy Ośrodek Informatyki w Gliwicach

**V. 1. Zjednoczenie Przemysłu Włókien Chemicznych „Chemitex” w Łodzi**

2. Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Wistom” w Tomaszowie Mazowieckim
3. Chodakowskie Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex” w Chodakowie
4. Wrocławskie Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex” we Wrocławiu
5. Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Wiskord” w Szczecinie
6. Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Anilana” w Łodzi
7. Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Celwiskoza” im. Klementa Gottwalda w Jeleniej Górze
8. Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Stilon” w Gorzowie Wielkopolskim
9. Zakłady Włókien Chemicznych „Chemitex-Elana” w Toruniu
10. Zakłady Mechaniczne „Chemitex” w Łodzi
11. Biuro Projektowania i Realizacji Inwestycji „Chemitex” w Łodzi

**VI. 1. Zjednoczenie Przemysłu Farb i Lakierów „Polifarb” w Gliwicach**

2. „Polifarb” Pilawskie Zakłady Farb i Lakierów w Pilawie

3. „Polifarb” Radomska Fabryka Farb i Lakierów w Radomiu, Zakład Doświadczalny Drobnotonażowej Produkcji Wyrobów Lakierowych w Radomiu
4. „Polifarb-Oliwa” Gdańska Fabryka Farb i Lakierów w Gdańsku
5. „Polifarb” Wrocławska Fabryka Farb i Lakierów we Wrocławiu, Zakład Doświadczalny Budowy Urządzeń i Aparatury Doświadczalnej Przemysłu Farb i Lakierów „Dozafil” we Wrocławiu
6. „Polifarb” Łódzka Wytwórnia Farb i Lakierów w Łodzi
7. „Polifarb” Cieszyńska Fabryka Farb i Lakierów w Markłowicach
8. „Polifarb” Szczecińska Wytwórnia Farb i Lakierów w Szczecinie
9. „Polifarb” Kaliska Fabryka Ultramaryny w Kaliszu
10. „Polifarb” Konecka Fabryka Farb Suchych (z wyłączeniem kopalni Glinki „Buk” w Fidorze
11. „Polifarb” Zakłady Farb i Lakierów w Helenówku
12. „Polifarb” Dębiska Fabryka Farb i Lakierów w Dębicy
13. „Polifarb” Katowicka Fabryka Farb i Lakierów w Katowicach
14. „Polifarb” Bliżynskie Zakłady Farb i Lakierów w Bliżynie
15. „Polifarb” — Złoty Stok „Zakłady Górniczo-Chemiczne” (z wyłączeniem Kopalni „Dewon”) w Złotym Stoku
16. „Polifarb” Kujawska Fabryka Farb i Lakierów we Włocławku
17. „Polifarb-Atra” Toruńska Fabryka Farb Graficznych w Toruniu
18. „Polifarb” Warszawska Fabryka Farb Graficznych w Warszawie
19. „Polifarb” Gdańska Fabryka Farb Graficznych w Gdańsku
20. Zakłady Koksochemiczne „Hajduki” w Chorzowie
21. „Chemifarb” Przedsiębiorstwo Obrotu Farbami i Lakierami w Gliwicach
22. Biuro Projektów Przemysłu Farb i Lakierów „Prolak” w Gliwicach

#### **VII 1. Zjednoczenie Przemysłu Chemii Gospodarczej „Pollena” w Warszawie**

2. Fabryka Kosmetyków „Pollena-Uroda” w Warszawie
3. Fabryka Kosmetyków „Pollena-Lechia” w Poznaniu
4. Raciborskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” w Raciborzu
5. Wrocławskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” we Wrocławiu
6. Bydgoskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” w Bydgoszczy

7. Katowickie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” w Katowicach
8. Stargardzkie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” w Starogardzie
9. Jaworskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” w Jaworze
10. Fabryka Kosmetyków „Pollena-Ewa” w Łodzi
11. Fabryka Kosmetyków „Pollena-Miraculum” w Krakowie
12. Fabryka Syntetyków Zapachowych „Pollena-Aroma” w Warszawie
13. Fabryka Opakowań Kosmetycznych „Pollena” w Łaskarzewie
14. Strzemieszyckie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena-Strem” w Strzemieszycach
15. Nowodworskie Zakłady Chemii Gospodarczej „Pollena” w Nowym Dworze Mazowieckim
16. Warszawska Fabryka Tworzyw Sztucznych „Pollena” w Warszawie
17. Przedsiębiorstwo Obrotu Wyrobami Przemysłu Chemii Gospodarczej „Pollena” w Warszawie

#### **VIII. 1. Zjednoczenie Przemysłu Farmaceutycznego „Polfa” w Warszawie**

2. Tarchomińskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Warszawie
3. Pabianickie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Pabianicach
4. Krakowskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Krakowie,  
Zakład Doświadczalny Mechanizacji Przemysłu Farmaceutycznego w Krakowie
5. Starogardzkie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Starogardzie
6. Grodziskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Grodzisku Mazowieckim
7. Jeleniogórskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Jeleniej Górze
8. Warszawskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Warszawie
9. Kutnowskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Kutnie,  
Zakład Doświadczalny w Kutnie
10. Łódzkie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Łodzi
11. Poznańskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Poznaniu
12. Rzeszowskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Rzeszowie
13. Lubelskie Zakłady Farmaceutyczne „Polfa” w Lublinie

14. Biuro Projektów Przemysłu Farmaceutycznego „Polfa” w Warszawie
15. Kujawskie Zakłady Poligraficzne „Polfa” w Aleksandrowie Kujawskim.

**IX. 1. Zjednoczenie Przemysłu Gumowego „Stomil” w Łodzi,  
Ośrodek Wdrażania Nowych Wyrobów Rynkowych Przemysłu  
Chemicznego „Chedom” (Zakład Doświadczalny) w Łodzi**

2. Poznańskie Zakłady Opon Samochodowych „Stomil” w Poznaniu
3. Dębickie Zakłady Opon Samochodowych „Stomil” w Dębicy
4. Grudziądzkie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Grudziądzu
5. Łódzkie Zakłady Obuwia Gumowego „Stomil” w Łodzi
6. Warszawskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Warszawie
7. Wołbromskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Wołbromiu
8. Krakowskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Krakowie
9. Piastowskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Piastowie
10. Bydgoskie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Bydgoszczy
11. Zakłady Metalowe Przemysłu Gumowego „Stomil” w Środzie Wielkopolskiej
12. Sanockie Zakłady Przemysłu Gumowego „Stomil” w Sanoku,  
Zakład Doświadczalny Mechanizacji Przemysłu Gumowego w Sanoku
13. Olsztyńskie Zakłady Opon Samochodowych „Stomil” w Olsztynie
14. Przedsiębiorstwo Projektowania i Realizacji Inwestycji Przemysłu Gumowego „Stomil” w Warszawie,  
Pracownia Projektowa w Łodzi  
Pracownia Kompletacji Dostaw w Łodzi  
Pracownia Projektowa w Poznaniu
15. Przedsiębiorstwo Obrotu Artykułami Przemysłu Gumowego „Stomil” w Łodzi  
Zakład Doświadczalny Produktów Gumowych w Piastowie

- X. 1. Zjednoczenie Budowy Aparatury Chemicznej „Metalchem” w Gliwicach**
2. Zakłady Maszyn Chemicznych „Metalchem” w Gliwicach
  3. Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Sosnowcu
  4. Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Toruniu  
Zakład Doświadczalny w Toruniu
  5. Zakłady Maszyn Chemicznych „Metalchem” w Poznaniu
  6. Zakłady Automatyki Chemicznej „Metalchem” w Gliwicach  
Zakład Doświadczalny w Gliwicach
  7. Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Kościanie
  8. Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Kędzierzynie  
Zakład Doświadczalny w Kędzierzynie
  9. Zakłady Urządzeń Chemicznych „Metalchem” w Rudkach
  10. Przedsiębiorstwo Doświadczalne Pomp Chemoodpornych „Metalchem” w Warszawie
  11. Przedsiębiorstwo Kompletacji Dostaw Inwestycyjnych Przemysłu Chemicznego „Pekadix” w Gliwicach
  12. Zakłady Produkcji Metalowej „Metalchem” w Annopolu
  13. Zakłady Aparatury Chemicznej „Metalchem” w budowie w Opolu
  14. Biuro Projektów Przemysłu Aparatury Chemicznej „Metalchem” w Gliwicach
- XI. 1. Centrala Produktów Naftowych „CPN” w Warszawie**
2. Biuro Projektów CPN „Naftoprojekt” w Warszawie
  3. Przedsiębiorstwo Eksploatacji Rurociągu Naftowego „Przyjaźń” w Płocku
  4. Warszawskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Warszawie
  5. Krakowskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Krakowie
  6. Łódzkie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Łodzi
  7. Poznańskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Poznaniu



8. Wrocławskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowym. „CPN” we Wrocławiu
9. Białostockie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Białymstoku
10. Bydgoskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Bydgoszczy
11. Gdańskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Gdańsku
12. Katowickie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Katowicach
13. Kieleckie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Kielcach
14. Koszalińskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Koszalinie
15. Lubelskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Lublinie
16. Olsztyńskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Olsztynie
17. Opolskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Opolu
18. Rzeszowskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Rzeszowie
19. Szczecińskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Szczecinie
20. Zielonogórskie Przedsiębiorstwo Obrotu Produktami Naftowymi „CPN” w Nowej Soli
21. Przedsiębiorstwo Eksploatacji Cystern w Warszawie

**XII. 1. Centrala Handlowa Przemysłu Chemicznego „Chemia” w Warszawie**

2. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Warszawie
3. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Krakowie
4. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Łodzi
5. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Poznaniu
6. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” we Wrocławiu
7. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Białymstoku
8. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Bydgoszczy

9. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Gdańsku
10. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Katowicach
11. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Radomiu
12. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Szczecinku
13. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Lublinie
14. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Olsztynie
15. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Opolu
16. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Rzeszowie
17. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Szczecinie
18. Przedsiębiorstwo Handlu Chemikaliami „Chemia” w Zielonej Górze

**XIII. 1. Zjednoczone Zakłady Gazów Technicznych „Polgaz” w Gliwicach**

2. Warszawskie Zakłady Gazów Technicznych „Polgaz” w Warszawie
3. Wrocławskie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” we Wrocławiu
4. Bydgoskie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” w Bydgoszczy
5. Łódzkie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” w Łodzi
6. Gdańskie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” w Gdańsku
7. Szczecińskie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” w Szczecinie
8. Mieleckie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” w Mielcu
9. Śląskie Zakłady Rejonowe Gazów Technicznych „Polgaz” w Pszczynie

**XIV. Przedsiębiorstwo Przemysłowo-Handlowe „Polskie Odczynniki Chemiczne”**

**XV. Resortowy Ośrodek Informatyki i Doradztwa Organizacyjnego „Etochem” — Przedsiębiorstwo Dowiadczalne**

**XVI. Zakład Doświadczalny Silikonów w Sarzynie**

## **XVII. Przedsiębiorstwo Projektowania i Realizacji Inwestycji Przemysłu Chemicznego „Prochem” — pion projektowy w Warszawie**

oraz podporządkowane:

1. Biuro Projektów Gospodarki Wodnej i Ściekowej „Biprowod” w Warszawie,
2. Biuro Projektów Ochrony Atmosfery „Proat” w Szczecinie,
3. Zakład Badawczo-Projektowy „Energochem” w Gliwicach wraz z zakładami (wydziałami, oddziałami) zamiejscowymi Samodzielnymi Oddziałami Wykonawstwa Inwestycyjnego.

Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Chemicznego

<b>I. Postanowienia wstępne . . . . .</b>	<b>3</b>
<b>II. Branżowe warunki wynagradzania . . . . .</b>	<b>5</b>
Rozdział I — Zasady wynagradzania robotników . . . . .	5
Rozdział II — Zasady stosowania dodatków z tytułu pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych . . . . .	13
Rozdział III — Zasady premiowania robotników . . . . .	14
Rozdział IV — Zasady taryfikacji i wynagradzania pracowników umysłowych . . . . .	15
Rozdział V — Zasady premiowania pracowników umysłowych (z wyłączeniem przedsiębiorstw w budowie) . . . . .	25
Rozdział VI — Zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach w budowie . . . . .	27
Rozdział VII — Zasady ustalania i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów pogotowia technicznego . . . . .	31
Rozdział VIII — Zasady tworzenia i podziału „Funduszu Mistrza” . . . . .	33
<b>III. Warunki wynagradzania innych grup pracowników . . . . .</b>	<b>36</b>
Rozdział IX — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w organizacyjnie wydzielonych wydziałach (oddziałach) odlewniczych przedsiębiorstw resortu przemysłu chemicznego . . . . .	36
Rozdział X — Zasady wynagradzania konwojentów . . . . .	40
Rozdział XI — Zasady wynagradzania pracowników obsługi oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu . . . . .	41
Rozdział XII — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej . . . . .	45
Rozdział XIII — Warunki wynagradzania innych grup pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu chemicznego, do których są stosowane przepisy ogólnokrajowe . . . . .	52

<b>IV. Zasady przyznawania i wypłaty dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w resorcie przemysłu chemicznego . . . . .</b>	<b>55</b>
Rozdział XIV — Dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym . . . . .	55
Rozdział XV — Dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych . . . . .	60
Rozdział XVI — Specjalny dodatek półroczny za nieprzerwany czas pracy w zakładach przemysłu tworzyw sztucznych „Erg” i w zakładach przemysłu organicznego „Organika” . . . . .	63
Rozdział XVII — Dodatek za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w odlewnictwie . . . . .	65
<b>V. Postanowienia wspólne do części II, III i IV . . . . .</b>	<b>70</b>
<b>VI. Warunki przyznawania innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę oraz warunki pracy związane z właściwościami pracy . . . . .</b>	<b>72</b>
Rozdział XVIII — Normy i zasady przyznawania deputatów węglowych i innych . . . . .	72
Rozdział XIX — Nagrody jubileuszowe . . . . .	82
Rozdział XX — Zagadnienia związane z warunkami socjalno-bytowymi . . . . .	83
<b>VII. Postanowienia końcowe . . . . .</b>	<b>86</b>
<b>Załącznik: Wykaz jednostek organizacyjnych resortu Przemysłu Chemicznego objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Chemicznego . . . . .</b>	<b>87</b>
<b>Spis treści . . . . .</b>	<b>98</b>

32	17. Zasady przygotowania i wypłaty dobiegów za wzięcia i nie- przebieg choroby w czasie choroby dobiegowej
33	Dobieg XIV — Dobieg za stan pracy w przemysle chemicznym
34	Dobieg XV — Dobieg za wypadek i w wypadkach
35	Dobieg XVI — Dobieg za wypadek i w wypadkach
36	Dobieg XVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
37	Dobieg XVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
38	Dobieg XIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
39	Dobieg XX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
40	Dobieg XXI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
41	Dobieg XXII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
42	Dobieg XXIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
43	Dobieg XXIV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
44	Dobieg XXV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
45	Dobieg XXVI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
46	Dobieg XXVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
47	Dobieg XXVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
48	Dobieg XXIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
49	Dobieg XXX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
50	Dobieg XXXI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
51	Dobieg XXXII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
52	Dobieg XXXIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
53	Dobieg XXXIV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
54	Dobieg XXXV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
55	Dobieg XXXVI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
56	Dobieg XXXVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
57	Dobieg XXXVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
58	Dobieg XXXIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
59	Dobieg XL — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
60	Dobieg XLI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
61	Dobieg XLII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
62	Dobieg XLIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
63	Dobieg XLIV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
64	Dobieg XLV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
65	Dobieg XLVI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
66	Dobieg XLVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
67	Dobieg XLVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
68	Dobieg XLIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
69	Dobieg L — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
70	Dobieg LI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
71	Dobieg LII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
72	Dobieg LIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
73	Dobieg LIV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
74	Dobieg LV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
75	Dobieg LVI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
76	Dobieg LVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
77	Dobieg LVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
78	Dobieg LIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
79	Dobieg LX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
80	Dobieg LXI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
81	Dobieg LXII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
82	Dobieg LXIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
83	Dobieg LXIV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
84	Dobieg LXV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
85	Dobieg LXVI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
86	Dobieg LXVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
87	Dobieg LXVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
88	Dobieg LXIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
89	Dobieg LXX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
90	Dobieg LXXI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
91	Dobieg LXXII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
92	Dobieg LXXIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
93	Dobieg LXXIV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
94	Dobieg LXXV — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
95	Dobieg LXXVI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
96	Dobieg LXXVII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
97	Dobieg LXXVIII — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
98	Dobieg LXXIX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
99	Dobieg LXXX — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej
100	Dobieg LXXXI — Dobieg za wzięcia i wypłaty dobiegowej







# **TARYFIKACJA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH**

**na podstawie wartościowania pracy  
oraz wytyczne  
do oceny przydatności pracowników**

**Warszawa, grudzień 1974**

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
LIBRARY  
540 EAST 57TH STREET  
CHICAGO, ILL. 60637  
TEL: 773-936-3200  
WWW.CHICAGO.EDU

# TARYFIKACJA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

na podstawie wartościowania pracy  
oraz wytyczne  
do oceny przydatności pracowników

Warszawa, grudzień 1974

EMISLOWICH  
BRACOWNIKOW  
LAWRYNACJA



Wydawnictwo "Książka i Wiedza"

# I. OCENA ZAWARTOŚCI PRACY

## 1. Podstawowe założenia taryfikacji na podstawie oceny zawartości pracy

- 1) Przez zawartość pracy rozumie się udziały różnych czynników określających trudności techniczne wykonania pracy i stawiających wykonawcy określone wymogi, zarówno w odniesieniu do rodzaju jak i ilości pracy. Czynnikiemami tymi mogą być trudności i wymogi stawiane przez takie elementy pracy, jak: planowanie, organizowanie, koordynowanie, decydowanie, twórcze myślenie, współdziałanie, kontakty.
- 2) Ocena zawartości pracy określa zawartość stanowiska pracy, nie obejmuje natomiast oceny pracownika wykonującego ją w danym czasie, czyli wywartościowuje pracę bez względu na jej wykonawcę.  
Następuje więc rozgraniczenie oceny zawartości pracy od oceny pracownika.
- 3) W przypadku prac, które charakteryzują się dużą zmiennością, a na ich zawartość w znacznym stopniu oddziałują elementy samodzielnego myślenia, analizowania i podejmowania decyzji — powinna być dokonywana ocena indywidualna dla każdego stanowiska pracy. Natomiast dla prac powtarzalnych, takich jak prace kreślarskie, księgowanie, prowadzenie kartotek, pomocnicze prace laboratoryjne itp., powinna być dokonywana ocena reprezentatywna dla oddziału (wydziału) lub zakładu na wytypowanym stanowisku pracy, która będzie się odnosiła do całej grupy prac podobnych.
- 4) Oceny zawartości pracy dokonuje się dla każdego stanowiska pracy lub grupy stanowisk w następujących przypadkach:  
— z chwilą wprowadzenia metody oceny zawartości pracy do praktycznego stosowania,

- zmiany zakresu pracy na stanowisku, wpływającej na zmianę zawartości pracy,
  - tworzenia nowego stanowiska pracy.
- 5) Ze względu na dużą różnorodność czynników stanowiących o trudności wykonania pracy, dokonuje się oceny tylko trzech podstawowych czynników, które obejmują również najważniejsze elementy pozostałych czynników, lub przynajmniej ich większość.
- Jako podstawowe czynniki do oceny ustalono:
- czynnik decyzji,
  - czynnik kontaktów,
  - czynnik kierowania.

## 2. Czynniki zawartości pracy

### 1) Czynniki decyzji.

Czynnik decyzji uznany jest za szczególnie ważny i w ten sposób jest traktowany przy ocenie zawartości pracy. Zawiera on w sobie złożoność pracy i wpływ podjętych decyzji na wyniki techniczno-ekonomiczne działalności przedsiębiorstwa oraz jest najbardziej związany z ryzykiem osobistej odpowiedzialności pracownika za podjętą decyzję.

Zakres i stopień złożoności pracy oraz ważności podejmowanych decyzji jest zróżnicowany: od prostych działań pomocniczych, niezbędnych do podejmowania decyzji — do decyzji samodzielnych, wymagających przeprowadzenia skomplikowanych analiz i twórczego myślenia.

W ocenie należy rozróżnić decyzje:

- bezpośrednie — kiedy praca wymaga samodzielnego podejmowania decyzji i działania zgodnie z nimi,
- pośrednie — kiedy rodzaj pracy i jej wyniki pomagają podjąć ostateczną decyzję na innym stanowisku pracy.

Analiza czynnika decyzji pozwala na wyrażenie udziału trudności i wymogów, wynikających z takich składników pracy, jak:

- wyszukiwanie różnych możliwych rozwiązań i sposobów optymalnego rozwiązania spośród możliwych,

— eksperymentowanie, analizowanie problemów, twórcze myślenie.

Wielkość udziału tego czynnika w zawartości pracy zależy od:

- a) stopnia złożoności pracy,
- b) stopnia ważności podejmowanych decyzji, tj. na jakim szczeblu są one podejmowane i jakiego zakresu działania dotyczą,
- c) stopnia samodzielności w podejmowaniu decyzji, a tym samym stopnia odpowiedzialności za podjętą decyzję,
- d) przydatności podejmowanych decyzji dla przedsiębiorstwa,
- e) zakresu twórczego myślenia i prac badawczych.

## 2) Czynniki kontaktów

Czynnik ten wartościuje trudności i wymogi jakie sprawia na danym stanowisku pracy nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów wewnątrz przedsiębiorstwa i poza nim.

Wielkość udziału tego czynnika w zawartości pracy jest uzależniona od:

- a) szczebla, na jakim nawiązywane są kontakty,
- b) rodzaju i złożoności kontaktów,
- c) częstości ich występowania i czasu trwania.

Praca na każdym stanowisku wymaga w mniejszym lub większym stopniu utrzymywania stałych kontaktów bezpośrednich i pośrednich, umożliwiających otrzymywanie i przekazywanie informacji niezbędnych dla dalszego działania.

Planowanie produkcji, projektowanie nowych rozwiązań organizacyjnych i nowych technologii, prowadzenie prac naukowo-badawczych, badanie rynku, a nawet sporządzanie zestawień liczbowych wymagają interweniowania, uzgadniania itp.

## 3) Czynniki kierowania

Czynnik ten pozwala na wyważenie udziału trudności i wymogów wynikających z takich składników pracy, jak: ustalanie celów działania, planowanie działania, rozdział zadań, instruowanie wykonawców, korygowanie sposobu wykonania, egzekwowanie pracy, koordynowanie działań, ich kontrolowanie i nadzorowanie. Z udziałem czynnika kierowania związany jest element odpowiedzialności w odniesieniu do:

— stanowisk kierowniczych za kierowanie jednostką organizacyjną,

— głównych specjalistów i specjalistów — za kierowanie pracami zespołowymi.

Gradacja czynnika kierowania zależy od:

- a) problemów podlegających koordynacji i wynikającego z tego tytułu stopnia odpowiedzialności,
- b) liczby i kwalifikacji pracowników, nad którymi sprawowany jest nadzór i wynikającego stąd zakresu nadzorowania, udzielania pomocy, koordynowania zadań, kontroli realizacji,
- c) stopnia i zakresu odpowiedzialności za ustalanie celów, planowanie i wybór najbardziej efektywnych metod pracy,
- d) stopnia i zakresu odpowiedzialności za dobór, szkolenie i trafność wyboru do awansu podległych pracowników,
- e) stopnia i zakresu odpowiedzialności za ocenę wykonania pracy podległego personelu.

### 3. Wartościowanie czynników

- 1) Wielkość udziałów czynników decyzji i kontaktów określa się w skali punktowej od 1 do 9.

Przykładową gradację zawartości pracy umysłowej w poszczególnych czynnikach ilustrują „przykłady wzorcowych zawartości pracy umysłowej” przekazane odrębnie.

**Czynnik decyzji, jako szczególnie ważny, przyjmuje trzykrotną wartość w tej skali.**

Wskaźnik zawartości pracy otrzymuje się sumując udziały poszczególnych czynników w zawartości pracy i dzieląc sumę przez dwa.

Dla oceny maksymalnej obliczenie wskaźnika będzie następujące:

czynnik decyzji	— $9 \times 3 = 27$
czynnik kontaktów	— 9
razem	<u>36</u>

Wskaźnik zawartości pracy  $36 : 2 = 18$

Przyjmując obliczony wskaźnik zawartości pracy jako odpowiednik kategorii zaszerogowania pracy uzyskuje się 18 kate-



gorii zaszeregowania pracy, które ustala się w prostej zależności od wyników oceny zawartości pracy.

W wyniku dokonanej oceny każda praca umysłowa może być zakwalifikowana do jednej z 18 kategorii zaszeregowania w tabeli miesięcznych stawek płac zasadniczych za czynnik decyzji i kontaktów.

- 2) Czynnik kierowania określa się wg skali punktowej od 1 do 10. Każdemu punktowi odpowiada stawka wynagrodzenia w wysokości określonej w tabeli płac zasadniczych „Za czynnik kierowania” część II, rozdział IV, art. 6, pkt. 1/UZP. Przykładową gradację czynnika kierowania podaną w „przykładach wzorcowych zawartości pracy umysłowej” przekazano odrębnie.

#### 4. Zespół oceniający

- 1) W każdym zakładzie pracy działa Zespół Oceniający powołany przez dyrektora danego zakładu. Do zadań zespołu należy:
  - a) dokonywanie wyceny zawartości pracy dla stanowisk nowo tworzonych,
  - b) dokonywanie weryfikacji wyceny w przypadkach zmiany zakresu pracy na stanowiskach,
  - c) organizowanie okresowych ocen przydatności pracowników,
  - d) załatwianie odwołań pracowników dotyczących wyceny zawartości pracy na stanowiskach oraz okresowej oceny przydatności pracowników.
- 2) Zespół Oceniający powinien zwracać szczególną uwagę na zakresy czynności, opracowane przez kierowników komórek organizacyjnych dla każdego stanowiska pracy wchodzącego w skład komórki, w aspekcie:
  - celowości prac ujętych w zakresie czynności,
  - wyeliminowania prac dublujących się na różnych stanowiskach i w różnych komórkach,
  - określenia rozmiarów tych prac w celu właściwego obciążenia ilością pracy każdego stanowiska.Należy przy tym dążyć do zwiększenia zawartości pracy na stanowiskach przez dociążenie ich zakresem i ilością pracy

z innych stanowisk. W konsekwencji powinno to prowadzić z jednej strony do uproszczenia struktury organizacyjnej i ograniczenia ilości pracowników do rozmiarów niezbędnych, z drugiej strony dać możliwość osiągnięcia przez pracowników wyższych zarobków na skutek obciążenia ich dodatkowymi pracami, a tym samym zwiększenia zawartości pracy na stanowisku o pracę przejętą od stanowisk zlikwidowanych.

- 3) Na podstawie wyceny zawartości pracy dla poszczególnych stanowisk, Zespół Oceniający sporządza wykaz wszystkich stanowisk wraz z określeniem w punktach zawartości pracy, co staje się równoznaczne z opracowaniem zakładowego taryfikatora pracy dla pracowników umysłowych.

## 5. Powiązanie taryfikatora z nomenklaturą stanowisk

- 1) Taryfikator pracowników umysłowych sporządzony na podstawie metody oceny zawartości pracy oraz tabela płac zasadniczych powiązane są z ujednoczoną nomenklaturą stanowisk i wymaganiami kwalifikacyjnymi następująco:

— nazwę stanowiska pracy dla stanowisk niekierowniczych ustala się po obliczeniu kategorii zaszeregowania danego stanowiska, a mianowicie:

przy kategorii	stanowisko
14 — 18	główny specjalista d/s .....
11 — 16	specjalista d/s .....
10 — 13	samodzielny referent (sam. inspektor, sam. instruktor)
6 — 10	starszy referent (st. inspektor, st. instruktor)
3 — 8	referent (inspektor, instruktor)

— nazwę stanowiska kierowniczego ustala się na podstawie zatwierdzonego schematu organizacyjnego, przy czym kategoria zaszeregowania dla tych stanowisk wynika z oceny punktowej danego stanowiska,

— dla stażystów ustala się kategorie zaszeregowania w zależności od wykształcenia, a mianowicie:

wykształcenie	kategoria
— wyższe	4 — 6
— szkoła pomaturalna lub średnia zawodowa	3 — 5
— średnie ogólne	1 — 3

- 2) Nazwa zawodu (funkcji) nie przesądza o poziomie wynagrodzenia przyznanego pracownikowi.

O wysokości wynagrodzenia decyduje kategoria zaszeregowania stanowiska pracy oraz ocena przydatności pracownika.

Udokumentowane wykształcenie pracownika i wynikająca z niego nazwa zawodu są jedynie wskazówką do przydzielenia pracownikowi pierwszej pracy i dokonania pierwszego zaszeregowania.

W zasadzie nie należy przyznawać pracownikowi nowo przyjmowanemu kategorii osobistego zaszeregowania wyższej od kategorii poprzedzającej przewidzianą dla danego stanowiska pracy.

Przeprowadzona pierwsza ocena przydatności pracownika stanowi podstawę do ustalenia właściwego poziomu wynagrodzenia.

## **II. OCENA PRZYDATNOŚCI PRACOWNIKÓW**

### **1. Podstawowe założenia oceny przydatności pracowników**

- 1) Pracownika ocenia się za wyniki jego pracy. Oceniać pracownika należy w oparciu o zakres wykonanych zadań na tle zadań stanowiących podstawę określenia kategorii zaszeregowania stanowiska pracy w taryfikatorze i przyjętych do realizacji przez pracownika. Oceny dokonuje się na formularzach według załączonych wzorów — ark. nr 1 i ark. nr 2.
- 2) Przez ocenę przydatności pracownika rozumie się ocenę wyników jego pracy przy uwzględnieniu cech osobowych pracownika (zdolności i umiejętności) najbardziej przydatnych dla danego stanowiska pracy.
- 3) Ocenę przydatności pracownika przeprowadza się okresowo raz w roku uwzględniając następujące elementy:
  - a) ocenę wykonanej pracy,
  - b) ocenę efektywności pracownika,
  - c) ocenę zdolności i umiejętności (cechy osobowe) pracownika.

### **2. Technika przeprowadzania oceny**

- 1) Oceny przydatności pracownika dokonuje bezpośredni przełożony ocenianego pracownika oraz przełożony wyższego szczebla w hierarchii służbowej.

2) Podstawą oceny jest opis pracy wykonanej w ciągu ostatniego roku, sporządzony przez pracownika na ark. nr 1 poz. 1. Zakres informacji o wykonanej pracy powinien być ograniczony do:

- opisu prac wykraczających poza zadania ustalone w zakresie czynności,
- podania prac wymagających rozliczenia się z zadań ujętych ogólnikowo w zakresie czynności,
- podania nr, poz. zadań nie wykonanych oraz przyczyn niewykonania zadań.

Poza opisem wykonanych prac pracownik zgłasza:

a) uwagi (na ark. nr 1, poz. 2) dotyczące:

- efektów, jakich przysporzył zakładowi w wyniku swej pracy. Obowiązek wypełnienia tej pozycji szczególnie ciąży na pracownikach zajmujących stanowiska, dla których wyznaczone są konkretne zadania ekonomiczne;
- trudności, na jakie napotyka przy wykonywaniu swych zadań;

b) propozycje (na ark. nr 1, poz. 3) dotyczące:

- jego inicjatyw na następny okres, w wyniku których przewiduje osiągnięcie określonych efektów i które będą świadczyć o efektywności jego działania w przyszłym okresie;
- chęci podjęcia nowych, trudniejszych bądź innych zadań niż ujęte w zakresie czynności, a które mogłyby stanowić podstawę do zmiany wywartościowania stanowiska pracy w taryfikatorze zakładowym,
- usprawnień pracy w przedsiębiorstwie w zagadnieniach powiązanych z pracą na danym stanowisku, co może również być podstawą oceny pracownika z tytułu jego efektywności działania.

3) Bezpośredni przełożony jako pierwszy oceniający uzupełnia na ark. nr 1 poz. 4 wypowiedzi pracownika swoimi uwagami o zakresie pracy i efektywności pracownika oraz ustosunkowuje się do uwag i propozycji zgłoszonych przez pracownika, a następnie dokonuje:

- a) oceny wykonanej pracy na ark. 2 poz. 1, przyjmując analogiczne kryteria oceny i wartościowania, jakie stosowane są przy wyliczeniu stanowiska, podane w zasadach taryfikacji pracowników umysłowych na podstawie oceny zawartości pracy,
- b) oceny efektywności pracownika na ark. 2 poz. 2, określając stopień natężenia tej efektywności dodatkowymi punktami przyjmując następującą skalę:

efektywność mała	(—) 2 pkt.
efektywność przeciętna	0 pkt.
efektywność duża	(+) 2 pkt.
efektywność bardzo duża	(+) 4 pkt.

Dyrektor przedsiębiorstwa ustala kryteria zaliczania osiągnięć ekonomicznych pracownika do poszczególnych stopni natężenia.

Ocena inna od przeciętnej powinna być przez przełożonego uzasadniona kalkulacją.

- c) oceny zdolności i umiejętności pracownika, biorąc pod uwagę przede wszystkim te cechy, które zdaniem przełożonego są niezbędne w pracy na danym stanowisku w odniesieniu do czynników:

- podejmowania decyzji,
- nawiązywania i utrzymywania kontaktów z ludźmi,
- czynności kierowniczych.

W celu dokonania oceny powyższych predyspozycji osoba oceniająca oznacza na ark. nr 2 poz. 3 wybrane cechy określając ich stopień natężenia w jednej z trzech kolumn: nie występuje, odpowiada, wyróżnia się.

O wynikowej ocenie predyspozycji do wykonywania czynności wymagających: decyzji, kontaktów i kierowania — przesądza przewaga natężeń cech najbardziej istotnych, tj. umiejscowienia większości oznaczeń w poszczególnych kolumnach. Obowiązuje zasada, że w przypadku, gdy występuje chociaż jedno oznaczenie cechy w kolumnie „nie występuje” przy jednoczesnej przewadze oznaczeń w kolumnie „wyróżnia się”, to łączna ocena natężenia danego czynnika nie może otrzymać oceny „wyróżnia się”.

Ocenę zdolności i umiejętności wykorzystuje się przy ocenie przydatności pracownika przez dodanie wartości punktowych przyjmując następującą skalę za łączną ocenę predyspozycji:

— „nie występuje”	(—) 1
— „odpowiada”	0
— „wyróżnia się”	(+) 1

- 4) Przełożony wyższego szczebla jako drugi oceniający daje swoje uwagi o pracowniku na ark. 1 poz. 5 oraz dokonuje oceny punktowej przydatności pracownika wg przyjętych zasad i uzgadnia swoje wyniki oceny z wynikami pierwszego oceniającego.
- 5) Na podstawie uzgodnionych i zestawionych wyników oceny przydatności pracownika na ark. 2 poz. 4 oceniający precy-

zują wnioski dotyczące propozycji na przyszłość na ark. 2 poz. 5.

- 6) Wyniki oceny muszą być podane do wiadomości zainteresowanego pracownika.

W przypadkach spornych ostateczną ocenę ustalają osoby oceniające przy udziale przedstawiciela Rady Zakładowej.

Uwagi pracownika na temat wyników oceny umieszcza się na ark. 2 poz. 6.

### 3. Wykorzystanie wyników oceny

- 1) Okresowa ocena pracownika stanowi pomoc dla dyrektora przedsiębiorstwa przy podejmowaniu decyzji o:

- a) przeszeregowaniu,
- b) awansowaniu,
- c) typowaniu do kadry rezerwowej,
- d) proponowaniu szkolenia i doskonalenia pracownika,
- e) wydawaniu opinii o pracowniku,

przy czym należy brać pod uwagę:

— wyniki oceny wykonanych prac — przy zmianie kategorii zaszeregowania pracownika bądź też zmianie zakresu zadań,

— wyniki oceny efektywności pracownika — przy rozdziale nagród, premii, nadawaniu odznaczeń i wyróżnień, a w przypadkach, gdy na podstawie kilku kolejnych ocen efektywność inna od przeciętnej nabiera cech trwałości — wyniki oceny efektywności mogą być wykorzystane przy zmianie kategorii zaszeregowania,

— wyniki oceny zdolności i umiejętności pracownika (cech osobowych) w konfrontacji z wynikami oceny wykonanych prac i oceny efektywności pracownika — przy awansowaniu na wyższe stanowisko, przeniesieniu na inne stanowisko odpowiadające wykazanym cechom, tworzeniu kadry rezerwowej, itp.

- 2) Decyzję o sposobie wykorzystania wyników oceny pracownika podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa, umieszczając ją na ark. 2 poz. 7.

- 3) Karty okresowych ocen pracownika powinny być przechowywane wraz z innymi aktami personalnymi danego pracownika.



**Ark. I**

(wypełnia pracownik)

**Okresowy opis prac**

Nazwisko i imię ..... Kat. zaszeregowania .....

Stanowisko pracy ..... Komórka zatrudn. ....

za okres od ..... do .....

**1. Opis wykonanych prac:**

(podać tylko: prace wykraczające poza zadania ustalone w zakresie czynności, prace wymagające rozliczenia się z zadań ujętych ogólnie w zakresie czynności oraz podać nr poz. zadań nie wykonanych)

**2. Uwagi pracownika: (osiągnięte efekty, napotkane trudności)**

**3. Propozycje pracownika:**

(jakich zadań mógłby się podjąć i jakie z tego tytułu przewiduje efekty; propozycje usprawnień pracy na danym stanowisku)

.....  
(Data i podpis pracownika)



(wypełnia oceniający)

**4. Uwagi przełożonego:**

(dot. zakresu pracy i efektywności pracownika)

-----  
(Data i podpis bezpośredniego przełożonego)

**5. Uwagi przełożonego wyższego szczebla:**

-----  
(Data i podpis przełożonego wyższego szczebla)



**OKRESOWA OCENA PRACOWNIKA**

za okres od ..... do .....

Nazwisko i imię ..... Kat. zas. ....

**1. OCENA ZAWARTOŚCI WYKONANEJ PRACY (zakresu pracy)**

Stanowisko pracy .....

Nazwa komórki .....

	skala	Wartość punktowa czynników		
		decyzji	kontaktów	kierowania
		1 do 9	1 do 9	1 do 10
Pierwszy oceniający				
Drugi oceniający				
Oceny uzgodnione				

**5. OCENA PRAWIDŁOWOŚCI DOBORU PRACOWNIKA NA DANE STANOWISKO wnioski:**

**2. OCENA EFEKTYWNOŚCI PRACOWNIKA**

	skala	Stopień natężenia efektywności			
		mała	przeciętna	duża	bardzo duża
		-2	0	+2	+4
Pierwszy oceniający					
Drugi oceniający					
Oceny uzgodnione					

**6. WYNIKI ROZMOWY PRZEPROWADZONEJ Z PRACOWNIKIEM NA TEMAT OCENY:**

**3. OCENA ZDOLNOŚCI I UMIEJĘTNOŚCI PRACOWNIKA (verte)**

**4. ZESTAWIENIE WYNIKÓW OCENY PRZYDATNOŚCI PRACOWNIKA**

Elementy pracy	Wartość punktowa za czynniki			Ogólny wskaźnik oceny	Wartość punktowa za czyn. kierowania
	decyzji (x3)	kontaktów	Suma punktów		
1. Ocena zakresu pracy	x3			X	x
2. Ocena efektywności pracy	x3				x
3. Ocena cech osobowych	x3				
Ogólna ocena przydatności	x3		:2		
Ocena zawartości pracy Stanowiska wg taryfikatora	x3		:2		

Data i podpis członków zespołu oceniającego

**7. DECYZJA DYREKTORA**

Data i podpis dyrektora

### 3. Ocena zdolności i umiejętności pracownika (cechy osobowe)

Czynnik	Cechy przydatności	Pierwszy oceniający			Drugi oceniający			Ocena uzgodniona		
		OCENA NATĘŻENIA CECH OSOBOWYCH*								
		nie występuje	odpowiada	wyróżnia się	nie występuje	odpowiada	wyróżnia się	nie występuje	odpowiada	wyróżnia się
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Kierowania	1. Wiedza zawodowa i umiejętność jej praktycznego wykorzystania									
	2. Umiejętność planowania i organizowania pracy własnej i zespołu									
	3. Umiejętność instruowania i przyuczania współpracowników									
	4. Odpowiedzialność, samodzielność, podejmowanie inicjatyw									
	5. Jasność przekazywania i precyzowania dyspozycji									
	6. Wnikliwość i umiejętność krytycznej oceny pracy									
	7. Postawa w stosunku do współpracowników, podwładnych i przełożonych									
	8. Nadzorowanie pracowników									
	ŁĄCZNA OCENA CZYNNIKA KIEROWANIA									
Decyzji	1. Umiejętność samodzielnego myślenia i odwaga wypowiedzenia własnych sądów									
	2. Umiejętność korzystania z wiedzy teoretycznej i doświadczeń oraz osiąganie wyników jakościowych i ilościowych pracy									
	3. Zdolność twórczego myślenia									
	4. Zdolność wyboru najlepszego rozwiązania									
	5. Umiejętność szybkiego reagowania i podejmowania prawidłowych decyzji									
	6. Umiejętność analizowania i syntezy przy badaniu problemów									
	7. Zdolność koncentrowania się nad określonym problemem i wytrwałość w realizacji zadań									
	8. Podwyższanie i pobudzanie do podwyższania kwalifikacji									
	ŁĄCZNA OCENA CZYNNIKA DECYZJI									
Kontaktów	1. Umiejętność wyboru i wykorzystania właściwych kontaktów									
	2. Umiejętność aktywnego zdobywania informacji									
	3. Umiejętność rzeczowego dyskusowania i przekonywania									
	4. Umiejętność solidnego wywiązywania się z przyjętych zobowiązań									
	5. Współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi									
	ŁĄCZNA OCENA CZYNNIKA KONTAKTÓW									

\* Skala łącznej oceny: nie odpowiada --1  
 odpowiada --0  
 wyróżnia się +1

Data i podpis bezpośredniego przełożonego

Data i podpis przełożonego wyższego szczebla

GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY  
I ZABEZPIECZENIA SPOLECZNEGO



20224



Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0021818