

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

dla

**pracowników fizycznych i umysłowych
zatrudnionych w zakładach pracy
Ministerstwa Górnictwa i Energetyki**

obowiązujący

od dnia 1 kwietnia 1957 r.

Katowice w maju 1957 r.



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0001746

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

dla

**pracowników fizycznych i umysłowych
zatrudnionych w zakładach pracy**

Ministerstwa Górnictwa i Energetyki

obowiązujący

od dnia 1 kwietnia 1957 r.

Katowice w maju 1957 r.

28/63

802.

II



1746

18. 2. 63

university of cambridge

331.116:622:620.9

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

Pomiędzy Ministrem Górnictwa i Energetyki i Związkiem Zawodowym Górników w Polsce, zawarty został w Katowicach dnia 15 kwietnia 1957 r. Zbiorowy Układ Pracy treści następującej:

ROZDZIAŁ I

ZASIĘG I ZADANIA UKŁADU

Art. 1

Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy pracowników zatrudnionych w niżej wymienionych zakładach pracy podległych Ministerstwu Górnictwa i Energetyki:

1. Kopalnie węgla kamiennego czynne i w budowie wraz z zakładami ubocznymi.
2. Kopalnie węgla brunatnego czynne i w budowie wraz z zakładami ubocznymi.
3. Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń PW.
4. Przedsiębiorstwa Budowy Szybów PW.
5. Przedsiębiorstwo Płytkich Kopalń Węgla Kamiennego w budowie.
6. Przedsiębiorstwa Robót Górniczych PW.
7. Przedsiębiorstwa Montażowe PW.
8. Stacja Ratownictwa Górniczego PW.
9. Warsztaty Naprawcze Zjednoczeń PW.
10. Centralne Warsztaty Elektryczne PW.
11. Przedsiębiorstwa nadzorowane przez Centralny Zarząd Mierniczo - Geologiczny wraz z Biurem Dokumentacji Geologicznej.
12. Przedsiębiorstwa Materiałów Budowlanych PW .

13. Przedsiębiorstwo Materiałów Podsadzkowych PW (wszyscy pracownicy).
14. Fabryki maszyn i sprzętu górniczego podległe Centralnemu Zarządowi Budowy Maszyn Górniczych, przedsiębiorstwa podległe Zarządowi Przemysłu Sprzętu Ratunkowego.
15. Przedsiębiorstwa Transportowe Przemysłu Węglowego, Budownictwa Węglowego i Szopienickie Przedsiębiorstwo Transportowe PW, Przedsiębiorstwa Zaopatrzenia Górniczego i Oddziały Zaopatrzenia Robotniczego.
16. Przedsiębiorstwa podległe Zarządowi Biur Projektów.
17. Zjednoczenia Przemysłu Węglowego wraz z Zabrzeńskim Zakładem Kolejowym i Międzykopalnianą Kolejką Linową oraz Zjednoczenie Przemysłu Węgla Brunatnego.
18. Centralne Zarządy: Budowy Kopalń, Robót Górniczych, Budownictwa Węglowego, Budowy Maszyn Górniczych, Mierniczo - Geologiczny i Zarządy: Biur Projektów, Przemysłu Sprzętu Ratunkowego i Przedsiębiorstw Materiałów Budowlanych PW.
19. Zakłady Drzewne PW.
20. Centrala Zbytu Węgla, Centralne Biuro Rozliczeń PW.
21. Zakłady Gumowe PW, Centralna Składnica.
22. Centralne Biuro Konstrukcji Maszyn Górniczych.

Postanowieniami niniejszego układu nie są objęci pracownicy opłacani na zasadach układu zbiorowego pracy w budownictwie.

Objęcie zbiorowym układem pracowników innych jednostek aniżeli wyżej wymienione, jak również pracowników jednostek, które wejdą w skład resortu górnictwa i energetyki po dacie podpisania niniejszego układu wymaga uzgodnienia stron zawierających układ.

Art. 2

Zadaniem układu jest stworzenie pracownikom warunków do wykonywania narodowego planu gospodarczego przy jednoczesnym zapewnieniu im uprawnień zagwarantowanych w ustawodawstwie pracy.

ROZDZIAŁ II

PRZYJMOWANIE I ZWALNIANIE PRACOWNIKÓW

Art. 3

1. Przyjmowanie i zwalnianie z pracy pracowników należy do kierownictwa zakładu pracy po uprzednim uzgodnieniu z Radą Zakładową (Miejscową). Nie dotyczy to w zakładach osób powoływanych przez władze nadrzędne: dyrektora (kierownika) zakładu pracy, jego statutowych zastępców oraz głównego (starszego) księgowego. W razie nieosiągnięcia zgody, spór rozstrzygają organa nadrzędne zakładu pracy i Rady Zakładowej (Miejscowej).

2. Każdej ze stron przysługuje prawo rozwiązania stosunku pracy przy zachowaniu obowiązujących przepisów oraz postanowień ust. 1 niniejszego artykułu.

3. Umowa o pracę z członkami Rady Zakładowej, Zakładowej Komisji Rozjemczej i ze Społecznym Inspektorem Pracy nie może być rozwiązana bez zgody tych instancji związkowych, zatwierdzonej przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Górników.

Umowa o pracę z pracującymi członkami instancji związkowych nie może być rozwiązana bez zgody Zarządu Głównego Związku Zawodowego Górników.

4. Pracownikom zwalnianym wydaje się opinie na ich żądanie.

X 5. Pracodawca nie ma prawa rozwiązać umowy o pracę w ciągu 26-tygodniowej niezdolności pracownika do zarobkowania spowodowanej przez wypadek w zatrudnieniu lub chorobę.

ROZDZIAŁ III

CZAS PRACY

Art. 4.

1. Czas pracy wynosi:

- a) 8 godzin dziennie, w soboty 6 godzin — razem 46 godzin tygodniowo. W kopalniach węgla, z uwagi na potrzeby natury gospodarczej, faktyczny czas pracy na

powierzchni wynosi 48 godzin tygodniowo, z czego 2 godziny (w sobotę) traktować należy jako pracę w godzinach nadliczbowych.

b) pod ziemią 7 $\frac{1}{2}$ godzin dziennie.

Ze względu na potrzeby Państwa czas pracy pod ziemią wynosi 8 godzin dziennie z tym, że różnica winna być opłacana według obowiązujących postanowień ustawowych.

2. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub doksztalczającej w liczbie nie przekraczającej 18 godzin tygodniowo niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w godzinach pracy młodocianego, czy też poza tymi godzinami.

Kierownictwo zakładu pracy ma prawo kontroli, czy młodociany uczęszcza regularnie do szkoły.

3. Zakazane jest zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych od 4 miesiąca ciąży, jak również kobiet, które mają dzieci w wieku do 1 roku.

4. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią liczy się od wejścia do klatki na powierzchnię do czasu wyjścia z klatki na powierzchnię.

5. Sygnaliści, maszyniści, przeciwpożarowe posterunki obchodowe, jako też wszyscy pracownicy fizyczni, zatrudnieni na dole przy obsłudze urządzeń będących stale w ruchu, powinni oczekiwać zmiany na miejscu pracy.

Pracownicy ci otrzymują za przedłużoną obecność na dole następujące dodatkowe wynagrodzenie:

Jeżeli odległość od podszybia do miejsca ich pracy wynosi od $\frac{1}{2}$ do $1\frac{1}{2}$ km - $\frac{1}{2}$ wynagrodzenia godzinowego podstawowego za każdy dzień pracy, jednak bez dodatku za pracę nadliczbową z tego tytułu. Za każdy rozpoczęty dalszy km drogi podwyższa się to specjalne wynagrodzenie o dalsze $\frac{1}{2}$ godzinowego wynagrodzenia podstawowego.

6. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią przy robotach szczególnie ciężkich lub niebezpiecznych dla zdrowia, a mianowicie:

- a) przy czyszczeniu żołądka w szybach i osadników wodnych, jeżeli czyszczenie dokonywane jest ręcznie i odbywa się w wodzie lub w błocie,
 - b) przy głębieniu szybów oraz przy budowie, naprawie i konserwacji szybów, urządzeń szybowych i przyszybowych, jeżeli warunki wymagają pracy w nieprzemakalnych ubraniach,
 - c) w pokładach o wysokości przodka poniżej 0,55 m jeżeli upad ich jest mniejszy aniżeli 15°
 - d) na wysokich filarach powyżej 6 m
wynosi 7 godzin płatne jak pełna dniówka.
7. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią:
- a) w wyrobiskach o temperaturze ponad 28° C,
 - b) w szybach zamrażanych
wynosi 6 godzin na dobę płatnych jak pełna dniówka.

Art. 5

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową (Miejscową). Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut, nie wlicza się do czasu pracy. Szczegółowe postanowienia w tym zakresie winny być zamieszczane w regulaminie pracy.

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

Rodzaj prac, przy których stosowane winny być przerwy wypoczynkowe wliczane do czasu pracy, ich częstotliwość i długość, określa Ministerstwo Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Art. 6

W przypadkach, gdy warunki pracy wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonania pracy w niedziele lub dni świąteczne przez całą załogę lub pełną zmianę, winno nastąpić uprzednio uzgodnienie w tej sprawie z Zarządem Głównym Związku.

Praca w oddziałach i zakładach o ruchu ciągłym, wykonywana w niedziele i święta w celu konserwacji, remontów i utrzymania normalnego toku pracy kopalni, może mieć miejsce jedynie zgodnie z planem obłożenia.

W przypadkach konieczności zatrudnienia w godzinach nadliczbowych lub w niedziele i święta pojedynczych pracowników, potrzebna jest pisemna zgoda Rady Zakładowej (Miejscowej), a jeśli praca ta ma trwać więcej niż 4 dni z rzędu, niezbędna jest zgoda Zarządu Głównego Związku.

Art. 7

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową, ustali schemat i wykaz imienny pracowników według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień odpoczynku winien co 3 tygodnie wypadać w niedzielę.

ROZDZIAŁ IV

PŁACE

Art. 8

Systemy płac stosowane w poszczególnych zakładach pracy względnie oddziałach, tabele płac i zaszeregowania, regulaminy premiowania oraz wyjaśnienia, dotyczące sposobu zaszeregowania i obliczania płacy akordowej, określone są w załącznikach do niniejszego układu.

Art. 9

1. Zarobki wypłaca się w dwóch częściach, a mianowicie, zaliczkę i resztę. Zaliczkę w wysokości około 55 % zarobku wypłaca się ostatniego dnia każdego miesiąca, resztę zaś 15 dnia następnego miesiąca.

Zaliczki nadzwyczajne należy odpowiednio uwzględniać przy ustalaniu wysokości zaliczki na ostatniego danego miesiąca. Zaliczki, podatki, czynsze, opłaty za światło, wodę itp. potrąca się przy wypłacie reszty w ramach obowiązujących przepisów.

2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.

3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówkę lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.

Ponadto w dniu wypłaty należy dostarczyć przodowym drużynom akordowych przodkowych, karty obliczeń zarobków akordowych (karta przodka) dla odnośnych przodków.

4. Pracownik nie może podejmować wynagrodzenia w czasie jego pracy. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty w taki sposób, by została ukończona najpóźniej w ciągu dwóch godzin od chwili zakończenia pracy.

Art. 10

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

Art. 11

Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

Art. 12

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

Art. 13

Za czas stracony w zakładzie pracy przez pracownika z powodu nie przydzielenia mu pracy względnie przełoże-

nia godzin pracy na czas późniejszy, pracownik winien otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Powyższe dotyczy również przestojów awaryjnych nie zawinionych przez pracowników w zakładach innych niż kopalnie

Nie dotyczy to pracowników otrzymujących wynagrodzenie miesięczne.

Art. 14

Za czas stracony w kopalniach węgla z powodu przestoju niezależnego od robotnika, robotnik winien otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania pod warunkiem, że przestoje spowodowane zostały działaniem sił wyższych (tępanie, ognie, gazy, wdarcie się wódv itp.) lub innych czynników niezależnych od robotników (brak energii, unieruchomienie urządzeń transportowych itp.) o ile jednak przerwy te:

- a) trwają według bezspornego stwierdzenia przez kierownictwo kopalni łącznie co najmniej 2 godziny w ciągu zmiany, a 1 godzinę w ciągu zmiany w przodkach poniżej 1,50 m wysokości z tym, że przerwa policzalna nie może być krótsza niż 0,5 godziny.
- b) powodują oczywistą niemożność wykonania innej z zasadniczych prac objętych umową akordową,
- c) nie pozwalają na przesunięcie robotników do podobnej pracy w innym miejscu kopalni,
- d) zostały wpisane do zakładowego wykazu przestojów i potwierdzone podpisem odpowiedniej osoby z kierownictwa.

Istnienie wszystkich wyżej podanych warunków oraz przyczyn przestojów musi być stwierdzone w protokóle podpisanym przez zainteresowanego bezpośrednio robotnika względnie przodowego grupy, przedstawiciela Rady Zakładowej (Miejscowej) lub delegata związkowego i osobę dozoru oddziałowego kopalni, a zatwierdzonym przez Kierownika Robót Górniczych względnie jego zastępcę.

Przestoje nie odpowiadające wyżej wymienionym warunkom względnie odpowiadające tylko niektórym z nich,

nie mogą być uznane za przyczynę uzasadniającą zapłatę dniówkową względnie godzinową robotnikom pracującym na akord.

Art. 15

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

- a) przy pracy na dniówkę 10 proc. podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika,
- b) przy pracy na akord 10 proc. wyjściowej stawki godzinowej wynagrodzenia będącej podstawą do obliczania zarobku akordowego względnie osobistego zaszeregowania wraz z zachętą akordową.

2. Za pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą a godziną 6-tą.

Art. 16

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

- 50 proc. za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,
- 100 proc. za pracę w trzeciej i następnej godzinie nadliczbowej oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych

Przepis ten nie dotyczy pracowników, których czas pracy regulują odrębne postanowienia.

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

- a) przy pracy na dniówkę - stawkę podstawową, wynikającą z osobistego zaszeregowania,
- b) przy pracy na akord - stawkę wyjściową akordową względnie podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z zachętą akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

Art. 17

1. Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowe przysługuje:

- a) przy pracy na dniówkę - dodatek w wysokości 100 proc. godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania,
- b) przy pracy w akordzie - 100 proc. godzinowej stawki wyjściowej akordowej względnie podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z zachętą akordową, o ile zachęta akordowa została dla danej pracy umówiona.

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

Art. 18

Dodatki określone w art. 15, 16 i 17 tego układu oblicza się dla pracowników umysłowych zatrudnionych w kopalniach węgla od $1/200$ podstawowej płacy miesięcznej.

Art. 19

1. Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3-ch przepracowanych miesięcy kalendarzowych przez ilość dni powszednich, w tym okresie zapłaconych.

Otrzymane w ten sposób wynagrodzenie za jeden dzień urlopu mnoży się przez ilość dni powszednich, przypadających w okresie urlopu.

W przypadkach przewidzianych w art. 33 niniejszego układu stanowiącym o urlopach 21 - dniowych z „Karty Górnika“, wynagrodzenie dzienne, obliczone w sposób wyżej podany mnoży się przez wszystkie dni urlopu.

2. Pracownik umysłowy otrzymuje za czas urlopu płacę podstawową wraz z ewentualnym dodatkiem funkcyjnym premią bieżącą jeżeli był do niej uprawniony oraz przeciętne wynagrodzenie za godziny nadliczbowe pod warunkiem, że w ostatnich 3 miesiącach poprzedzających urlop przepracował co najmniej 10 godzin nadliczbowych w miesiącu.

3. W przypadku, gdy wysokość premii jest zależna od indywidualnych osiągnięć pracownika (premia indywidualna), premię za czas urlopu należy wypłacać w wyso-

kości przeciętnej ostatnich 3-ch miesięcy kalendarzowych. W celu ustalenia premii indywidualnej za 1 dzień urlopu, należy ogólną sumę premii wypłacanych w okresie 3-ch miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik rozpoczyna urlop, podzielić przez liczbę dni, w których pracownik faktycznie pracował w powyższym 3 - miesięcznym okresie. Celem ustalenia ogólnej sumy premii, przypadającej za czas urlopu, należy wynikiły z tego dzielenia iloraz pomnożyć przez liczbę dni pracy przypadających w czasie urlopu.

Art. 20

W razie podróży służbowej, lub delegacji, należą się pracownikowi, poza przysługującym wynagrodzeniem, diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według powszechnie obowiązujących przepisów.

Art. 21

Deputat węglowy

1. Pracownicy fizyczni i umysłowi otrzymują deputat węglowy według następujących zasad:

Pracownicy fizyczni:

Zaszeregowani do kategorii płac 1-szej, 6 ton, w tym 1 tonę w ekwiwalencie pieniężnym.

Zaszeregowani do kategorii płac 2-giej, 7 ton, w tym 2 tony w ekwiwalencie pieniężnym.

Zaszeregowani do kategorii płac 3-ciej i wyżej, 8 ton, w tym 2 tony w ekwiwalencie pieniężnym.

Pracownicy umysłowi:

Pobierający miesięczną płacę zasadniczą do 600 zł. 6 ton, w tym 1 tonę w ekwiwalencie pieniężnym.

Pobierający miesięczną płacę zasadniczą 601 - 700 zł. 7 ton, w tym 2 tony w ekwiwalencie pieniężnym.

Pobierający miesięczną płacę zasadniczą 701 zł. i wyżej, 8 ton, w tym 2 tony w ekwiwalencie pieniężnym.

Pracownicy, którzy w dniu 1. I. 1957 r. pobierali depu-

tat węglowy w wymiarze wyższym niż to wynika z określonych wyżej norm, zachowują to uprawnienie nadal.

Deputat węglowy w pełnym wymiarze otrzymują:

- a) pracownicy żonaci, mężatki, których mężowie nie są uprawnieni do poboru węgla deputatowego w naturze,
- b) pracownicy samotni (nieżonaci, niezamężne, wdowy, wdowcy i rozwiedzeni) o ile są żywicielami rodzin.

Za uprawnionych do deputatu węglowego w pełnym wymiarze mogą być uznani pracownicy (ce), którzy nie posiadając rozwodu sądowego, udowodnią że ze względu na trwały brak wspólnoty małżeńskiej nie żyją razem, a są żywicielami rodzin,

- c) pracownicy samotni (nieżonaci), wdowcy, wdowy i rozwiedzeni prowadzący gospodarstwo domowe.

Ekwiwalent za 2 tony węgla otrzymują:

- a) wszyscy pracownicy samotni, nie uprawnieni w żadnym z dotychczasowych punktów,
- b) mężatki, których mężom przysługuje deputat węglowy w naturze.

2. Pracownicy samotni, mieszkający w sypialniach należących do zakładu pracy, nie otrzymują bezpłatnego węgla opałowego ani w naturze ani w ekwiwalencie.

3. Za żywicieli rodzin uważa się pracowników, którzy utrzymują niezdolnych do pracy dziadków, rodziców oraz dzieci, także pozamałżeńskie i przybrane, albo rodzeństwo do lat 16 (względnie 24 o ile uczą się w szkołach) i utrzymują własne gospodarstwo domowe. W każdej rodzinie można uznać za żywiciela tylko jedną osobę. Pracownicy ci zobowiązani są dostarczyć zaświadczenie właściwej Rady Narodowej, stwierdzające ilość osób utrzymywanych i okoliczności, że razem z nimi zamieszkują. Pracownicy obowiązani są zawiadomić zakład pracy o zmianach w rodzinie i w gospodarstwie domowym mających wpływ na wysokość deputatu węglowego.

4. Prawo do poboru bezpłatnego deputatu węglowego nabywa pracownik z dniem rozpoczęcia pracy. Pierwsza dostawa następuje zasadniczo w trzy miesiące po rozpoczęciu pracy. Na wniosek Rady Zakładowej (Miejscowej)

może pierwsza dostawa nastąpić w poszczególnych przypadkach wcześniej.

5. Odbiór węgla następuje z kopalni położonej najbliżej miejsca zamieszkania pracownika.

6. Terminarz dostarczenia węgla ustala Kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową (Miejscową).

7. Węgiel deputatowy winien być wydawany przynajmniej w gatunku nie mniejszym od orzecha II i nie może mieć większego zanieczyszczenia niż to jest przyjęte w ogólnie obowiązujących normach.

8. Pracownikom przysługuje prawo przesyłania kolejną całego deputatu węglowego w naturze do miejsca stałego zamieszkania z tym, że koszt transportu pokrywają sami, a także prawo przekazywania części lub całości deputatu na rzecz członków swoich rodzin zamieszkających poza miejscem pracy przez wystawienie przez zakład pracy asygnaty uprawniającej do pobrania węgla w oznaczonym na asygnacie składzie opałowym.

9. Pracownicy kopalń, zajmujący mieszkania ogrzewane centralnie staraniem administracji domu, otrzymują 2 tony węgla w naturze rocznie. Pracownicy pozostałych zakładów pracy zamieszkujący w określonych wyżej warunkach otrzymują 1,5 tony węgla w naturze rocznie. Za pozostałe ilości deputatu węglowego wypłaca się pracownikom ekwiwalent w gotówce po potrąceniu kosztów centralnego ogrzewania, jeżeli zamieszkują pomieszczenia administrowane przez zakład pracy.

10. Deputat węglowy w normalnej wysokości wydaje się pracownikowi także podczas choroby oraz w czasie ćwiczeń wojskowych.

11. Jeżeli we wspólnym gospodarstwie domowym zamieszkują dwie lub więcej osób uprawnionych z tytułu jakiegokolwiek zatrudnienia do poboru deputatu węglowego, deputat w naturze otrzymuje tylko jedna z tych osób, posiadająca uprawnienia do największej ilości węgla. Pozostałe osoby otrzymują wzamian węgla w naturze wyłącznie ekwiwalent gotówkowy.

12. Pracownicy obowiązani są do przedkładania zaświadczeń stwierdzających uprawnienia do deputatu wę-

we w trybie i terminach ustalonych przez dyrektora.

13. Pracownicy zakładów przemysłu węgla brunatnego otrzymują deputaty węglowe na zasadach, obowiązujących przed wejściem w życie niniejszego układu.

14. Robotnicy ekspozytur Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego zatrudnieni przy wyrzynie i załadunku drzewa otrzymują bezpłatnie 10 kg węgla w naturze za każdy przepracowany dzień w miejsce deputatu drzewnego, pod warunkiem przepracowania w miesiącu kalendarzowym co najmniej 22 dniówek. Węgiel wydaje skład opałowy położony najbliżej miejsca zamieszkania pracownika.

15. W Biurach Projektów oraz w Zarządzie Biur Projektów prawo do deputatów węglowych tak w naturze jak i ekwiwalencie przysługuje tylko pracownikom inżynierjno - technicznym.

16. W stosunku do pracowników zakładów pracy objętych niniejszym układem, które w dniu wejścia w życie niniejszego układu zbiorowego nie były upoważnione do wydawania deputatów węglowych względnie wydawały je w wymiarze niższym niż to przewidziano w niniejszym układzie lub wyłącznie w ekwiwalencie gotówkowym, dotychczasowe postanowienia pozostają nadal w mocy.

ROZDZIAŁ VI

NARZĘDZIA, MATERIAŁY, UBRANIA OCHRONNE I ROBOCZE

Art. 22

Zakład pracy obowiązany jest przydzielić bezpłatnie każdemu pracownikowi potrzebne narzędzia pracy. Robotnik winien utrzymywać narzędzia pracy w stanie zdolnym do użytku. Naprawa narzędzi pracy odbywa się na koszt zakładu pracy. Zniszczone narzędzia wymienia zakład pracy na nowe za zwrotem zniszczonych. Jeżeli narzędzia pracy zaginą bez winy pracownika, któremu je przydzielono, zakład pracy obowiązany jest wydać nowe narzędzia bezpłatnie. Pracownik ponosi koszt zniszczonych względnie zagubionych z jego winy narzędzi pracy. Przy ustalaniu kosztu bierze się pod uwagę czas użytkowania

oraz stopień zużycia. Fakt zniszczenia lub zagubienia narzędzi z winy pracownika musi być stwierdzony komisją, przy współudziale przedstawiciela Rady Zakładowej (Miejscowej). W ten sam sposób ustala się wysokość kosztów, które powinien ponosić pracownik za narzędzia zniszczone względnie zagubione z jego winy.

Art. 23

Zakład pracy obowiązany jest zapewnić pracownikowi odpowiednie miejsca na przechowywanie narzędzi pracy.

Art. 24

Jeżeli pracownik przyjęty został z własnymi narzędziami, przysługuje mu wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez zakład pracy.

Art. 25

Dla robót górniczych wyznacza się przy zawieraniu umowy akordowej normy zużycia materiałów wybuchowych na tonę, metr bieżący itp. Ustalenie normy zużycia winno nastąpić dla robót o zbliżonych warunkach na podstawie prób strzelania przeprowadzonych pod kierunkiem technika strzelniczego w obecności przedstawiciela Rady Zakładowej. Do czasu ustalenia norm w sposób wyżej podany można uważać za normy zużycia średnie zużycie materiałów na robotach wykonywanych w zbliżonych warunkach, w okresie poprzedzającego roku. Materiały zużyte zgodnie z wyznaczoną normą otrzymuje przodowy względnie strzałowy bezpłatnie. Wartość materiałów zużytych ponad wyznaczoną normę jak również materiałów zaoszczędzonych oblicza się według kosztów własnych zakładu pracy i potrąca się, względnie dolicza do zarobków przodowego względnie strzałowego.

Ceny materiałów wybuchowych ogłasza się przez wywieszkę.

Art. 26

1. Dla pracowników zatrudnionych w miejscach nie oświetlonych, w których otwarte światło nie jest dopuszczone, kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do dostarczenia lamp bezpieczeństwa w stanie gotowym do

użytku, przy czym pracownicy płacą za naprawę lamp tylko w tym wypadku, gdy zepsucie nastąpiło z winy pracownika.

2. Dla pracowników zatrudnionych w miejscach nieoświetlonych, w których stosuje się światło otwarte, kierownictwo obowiązane jest do bezpłatnego dostarczenia:

a) lamp karbidowych w odstępach czasu odpowiadających okresom normalnego zużycia lamp, za zwrotem starych lamp. Nowo przyjęty pracownik otrzymuje lampę karbidową bezpłatnie a po upływie okresu normalnego zużycia lampy ma prawo do bezpłatnej wymiany lampy starej na nową. Okres normalnego zużycia lampy karbidowej ustala się na 1 rok, licząc od daty wydania lampy pracownikowi. W przypadku przedwczesnego zużycia lampy z winy pracownika, pracownik obowiązany jest do zapłacenia równowartości lampy według obowiązującej ceny przy uwzględnieniu okresu używania lampy. Winę pracownika oraz wysokość należności za zniszczoną lampę ustala kierownik zakładu pracy,

b) karbidu w następujących ilościach:

dla przodowych górników, mł. górników, budowaczy, ładowaczy i pozostałych fachowców pod ziemią, z wyjątkiem maszynistów, pomocników mierniczych, kierowców elektrowozów i innych lokomotyw, wydawców materiałów wybuchowych i sygnalistów	
na przepracowaną pełną dniówkę	300 g
wszystkim innym robotnikom zatrudnionym w miejscach określonych w pkt. 2 na przepracowaną pełną dniówkę	200 g
fachowcom powierzchni na każdą godzinę przepracowaną w miejscach określonych w pkt. 2	40 g

Pracownikom umysłowym, zatrudnionym w miejscach określonych w ust. 2, kierownictwo zakładu pracy dostarcza lampy karbidowe gotowe do użytku na czas przebywania w tych miejscach.

Robotnikom zatrudnionym w miejscach stale oświetlonych w pobliżu szybu zjazdowego nie wydaje się bezpłatnie karbidu, natomiast dostarcza się do tych miejsc lampy

gotowe do użytku w odpowiedniej ilości na wypadek zepsucia się oświetlenia stałego.

Karbid należy wydawać z góry na okres 1 miesiąca lub dwóch tygodni.

Za nieprzepracowane dniówki należy potrącić odpowiednią ilość karbidu w ilości należnej w następnym okresie.

Art. 27

1. Odzież ochronną jak również sprzęt ochrony osobistej dostarcza pracownikowi zakład pracy bezpłatnie. Kategorie pracowników, którzy z uwagi na warunki zatrudnienia powinni otrzymywać odzież i obuwie ochronne oraz sprzęt ochrony osobistej, jak również resortowe normy zaopatrzenia w tę odzież, obuwie i sprzęt (jeżeli nie są one objęte normami jednolitymi dla wszystkich resortów) określi dodatkowo porozumienie stron podpisujących układ.

2. Zakład pracy obowiązany jest dostarczyć:

- a) robotnikom i dozorowi technicznemu zatrudnionym na dole raz w roku odzieży roboczej w następujących ilościach i rodzaju:
 - 1 bluzę drelichową, 2 pary drelichowych spodni,
 - 2 komplety białej flanelowej i 2 pary trzewików skórzanych,
- b) robotnikom i niższemu dozorowi zatrudnionym na powierzchni kopalni 1 ubranie drelichowe i 1 parę trzewików skórzanych.

Postanowienia niniejszego ustępu obowiązują od dnia 1 lipca 1957 r. na dotychczas stosowanych zasadach odpłatności. Postanowienia te obowiązują wyłącznie w kopalniach węgla.

3. W przypadkach uzasadnionych lokalnymi warunkami pracy, kierownictwo zakładu pracy w uzgodnieniu z Radą Zakładową (Miejscową) może wprowadzić wyłącznie dla niektórych stanowisk lub miejsc pracy odrębne normy przydziału tylko odzieży ochronnej, jak również może zmienić zakres osób uprawnionych do otrzymania wspomnianych odzieży.

4. Zakład pracy obowiązany jest do konserwacji i naprawy odzieży ochronnej na koszt własny.

Koszty konserwacji, reperacji i prania odzieży roboczej obciążają pracownika, bez prawa żądania przez niego jakiegokolwiek dopłaty z tego tytułu.

5. Pracownik ponosi koszty zniszczonej z jego winy odzieży ochronnej. Przy ustalaniu wysokości tych kosztów uwzględnia się okres użytkowania i stopień zużycia. Kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową (Miejscową) ustala fakt zniszczenia odzieży z winy pracownika jak również wysokość kosztów zniszczonej odzieży.

ROZDZIAŁ VII HIGIENA PRACY

Art. 28

1. Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do urządzenia na terenie zakładu punktu sanitarnego, obsługiwanego na każdej zmianie przynajmniej przez przeszkolonego pracownika lub jednego sanitariusza (sanitariuszkę). Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudnionym w innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom.

Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i winien być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pierwszej pomocy w wypadkach w zatrudnieniu.

Jeżeli kopalnie posiadają więcej szybów, punkty sanitarne należy urządzić w obrębie każdego szybu zjazdowego.

2. Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym wlicza się do czasu pracy i wynagradza według stawki podstawowej należnej pracownikowi z osobistego zaszergowania.

Art. 29

We wszystkich oddziałach zakładu na powierzchni winny znajdować się umywalnie. Przy umywalniach winno znajdować się mydło lub proszek. Pracownikom zatrudnionym przy smarowaniu i remoncie maszyn dostarcza się mydła oraz proszku do mycia rąk w ilości 250 g miesięcznie.

Art. 30

We wszystkich oddziałach zakładu winna się znajdować kawa lub napój zastępczy do picia, a z braku tychże naczyń z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania. Dla pracowników zatrudnionych w temperaturze powyżej 28° C w pomieszczeniach zamkniętych powinien zakład pracy dostarczyć bezpłatnie napojów chłodzących w postaci wody z kwasem węglowym z dodatkiem soli kuchennej.

Art. 31

Kierownictwa kopalń węgla obowiązane są do urządzenia i stałego utrzymania w należyтым stanie łaźni zaopatrzonych w ciepłą wodę. Z łaźni tych winni korzystać wszyscy pracownicy dołowi oraz pracownicy powierzchni zatrudnieni w robotach powodujących zabrudzenie się pracownika. Innym pracownikom kopalń należy umożliwić kąpiel raz w tygodniu. Kierownictwa pozostałych zakładów pracy obowiązane są do urządzenia i utrzymywania w należyтым stanie umywalni lub łaźni zaopatrzonych w ciepłą wodę, aby każdy pracownik mógł przynajmniej raz w tygodniu skorzystać bezpłatnie z tych urządzeń. Łaźnie mogą być utrzymywane wspólnie przez kilka w pobliżu położonych mniejszych zakładów pracy.

Art. 32

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do bezpłatnego dostarczenia mleka lub innych środków odżywczych pracownikom zatrudnionym w pracach szkodliwych dla zdrowia. Wykaz tych prac i ilość przysługującego mleka (środków odżywczych) określa załącznik. Pracownicy winni mleko (środki odżywcze) spożyć na miejscu. Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilości mleka lub innych środków odżywczych ustala Ministerstwo Górnictwa i Energetyki w porozumieniu ze Związkiem Zawodowym Górników i Państwową Inspekcją Sanitarną.

ROZDZIAŁ VIII URLOPY WYPOCZYNKOWE

Art. 33

1. Długość urlopu zależna jest od łącznej ilości faktycznie przepracowanych lat w zakładach objętych niniejszym

układem, kopalniach ropy naftowej, soli, rudy i innych kopalniach tak w kraju jak i zagranicą bez względu na długość przerw w pracy. Do czasu pracy warunkującego długość urlopu należnego pracownikowi zalicza się ponadto przerwy w pracy określone ogólnie obowiązującymi przepisami ustawowymi o urloпах w przemyśle i handlu. Okresy pracy w zakładach innych resortów, poza wymienionymi w ustępie poprzednim (kopalnie), zalicza się do czasu pracy na warunkach ogólnie obowiązujących dla zachowania ciągłości zatrudnienia.

2. Prawo do pierwszego urlopu w zakładzie pracy nabywa się po rocznej nieprzerwanej pracy.

Okres wyczekiwania na pierwszy urlop nie ulega przerwie jeżeli pracownik przechodzi z zakładu na zakład z zachowaniem warunków określonych w ustępie 1.

Na życzenie pracownika połowa urlopu wypoczynkowego może mu być przyznana po 6-ciu miesiącach nieprzerwanej pracy w zakładzie z tym, że po roku pracy, licząc od daty zatrudnienia, pracownik otrzymuje drugą połowę przysługującego mu urlopu. Nie narusza to uprawnień pracowników młodocianych.

3. O tym, kiedy pracownik ma rozpocząć urlop, decyduje kierownictwo w porozumieniu z Radą Zakładową (Miejscową).

Terminy urlopów dla poszczególnych pracowników określa plan urlopów. O udzieleniu urlopu należy pracownika zawiadomić co najmniej na 14 dni przed rozpoczęciem urlopu.

4. Urlop nie może być dzielony ani przesuwany bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym urlop przysługuje. W przypadku, gdy pracownik nie wykorzysta w danym roku kalendarzowym przysługującego mu urlopu z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, wzgl. z powodu choroby (pracownica również z powodu ciąży lub porodu), przysługuje mu prawo do wykorzystania tego urlopu w następnym roku kalendarzowym. Urlop przesunięty na następny rok kalendarzowy winien być udzielony w I kwartale tego roku, a na życzenie pracownika również i w dalszych kwartałach, najpóźniej jednak w kwartale III-cim.

5. Długość urlopu wynosi:

a) dla robotników:

po przepracowaniu roku — 12 dni roboczych
po przepracowaniu 3 lat — 15 dni roboczych
po przepracowaniu 10 lat — 30 dni kalendarzowych

b) dla robotników młodocianych w wieku od 16 do 18 lat:

po przepracowaniu pół roku — 7 dni roboczych
po przepracowaniu 1 roku — 14 dni roboczych niezależnie od urlopu wykorzystanego po pierwszych 6-ciu miesiącach pracy

c) dla pracowników umysłowych po roku pracy — 30 dni kalendarzowych

d) dla pracowników młodocianych w wieku od 14 do 16 lat:

po przepracowaniu pół roku — 2 tygodnie
po przepracowaniu 1 roku — 30 dni kalendarzowych niezależnie od urlopu wykorzystanego po pierwszych 6-ciu miesiącach pracy,

e) dla robotników pobierających rentę inwalidzką — 15 dni roboczych po roku pracy, o ile w myśl zasad niniejszego artykułu nie przysługuje im dłuższy urlop

f) dla robotników dołowych, zatrudnionych przy urabianiu i ładowaniu węgla i kamienia oraz dla robotników pracujących w ścianach przy obsłudze napędów, dla górników, młodszych górników i ładowaczy zatrudnionych przy strzelaniu i ładowaniu kamienia do podsadzki suchej na ścianach i zabierkach podsadzkowych; dla górników i młodszych górników zatrudnionych przy rabowaniu obudowy drewnianej i żelaznej na ścianach i przy przekładce urządzeń transportowych na ścianach oraz przy rabowaniu obudowy w zabierkach — 21 dni kalendarzowych płatnych za 21 dni po przepracowaniu roku na stanowiskach wymienionych w tym punkcie.

Za przepracowanie roku pracy uważa się przepracowanie co najmniej $\frac{2}{3}$ ogólnej rocznej ilości dni pracy na stanowiskach wymienionych w punkcie f, w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu.

Art. 34

Robotnicy dołowi, zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w punkcie 5 f. art. 33 mogą otrzymać, po przepracowaniu 5 lat pod ziemią w tej samej kopalni, 4 dodatkowe dni płatnego urlopu. Pozostali robotnicy dołowi, po przepracowaniu 5 lat pod ziemią w tej samej kopalni, mogą otrzymać dodatkowo 3 dni płatnego urlopu.

Przyznanie tych dodatkowych uprawnień urlopowych uzależnione jest od zachowania dyscypliny pracy w okresie 1 roku przed udzieleniem dodatkowego urlopu. Postanowienia niniejszego artykułu nie dotyczą robotników, którzy z tytułu przepracowania 10-ciu lat nabyli już prawo do 30 dni urlopu.

Szczegółowe zasady i warunki udzielania urlopów, o których mowa w niniejszym artykule, ustali protokół dodatkowy do niniejszego układu, spisany pomiędzy Ministrem Górnictwa i Energetyki i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników w Polsce.

Postanowienia niniejszego artykułu obowiązują od dnia 1. I. 1958 r.

Art. 35

Młodocianym należy na ich żądanie udzielić urlopu w okresie między 1 lipca a 31 sierpnia

Art. 36

Zakład pracy obowiązany jest do wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop:

1. byłemu pracownikowi, który urlopu nie wykorzystał z przyczyn zależnych od pracodawcy i został zwolniony z pracy bez wypowiedzenia w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą.
2. członkowi rodziny zmarłego pracownika uprawnionemu do otrzymania odprawy pośmiertnej - jeżeli pracownik ten urlopu nie wykorzystał a śmierć jego nastąpiła wskutek wypadku przy pracy.

Art. 37

Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu wzamian za dodatkowe wynagrodzenie.

ROZDZIAŁ IX.

URLOPY OKOLICZNOŚCIOWE

Art. 38

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w następujących przypadkach:

- a) własnego ślubu — 2 dni
- b) urodzenia się dziecka — 2 dni
- c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców, rodzeństwa i rodziców małżonka — 2 dni
- d) ślubu dziecka, ślubu rodzeństwa — 1 dzień,

a ponadto we wszystkich tych przypadkach, w których przepisy prawne przewidują obowiązek udzielenia przez pracodawcę płatnego urlopu okolicznościowego.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego. W razie zbiegu urlopu wypoczynkowego z urlopem okolicznościowym nie przedłuża się urlopu wypoczynkowego.

Art. 39

1. Pracownik powinien otrzymać bezpłatne zwolnienie z pracy na czas potrzebny dla załatwienia ważnych spraw rodzinnych i osobistych, które nie mogą być załatwione poza godzinami pracy. Czasu zwolnienia nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

2. Pracownikom posiadającym od 2 ha ziemi przysługuje urlop bezpłatny do 3 dni w miesiącu, jednak nie więcej jak 20 dni rocznie.

ROZDZIAŁ X

SPRAWY SOCJALNO - BYTOWE

Art. 40

1. Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do wykorzystania sum przydzielonych na cele socjalne w całości, w określonych terminach i w sposób jak najbardziej właściwy.

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest wspólnie z Radą Zakładową (Miejscową) do uruchomienia kasy oszczędnościowo - zapomogowej na zasadach ustalonych przez Centralną Radę Związków Zawodowych. Kierownictwo zakładu pracy opłaca personel prowadzący agendy kasy i dostarcza bezpłatnie potrzebnych środków biurowych.

Art. 41

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do wypłacenia na żądanie pracownika korzystającego z urlopu wypoczynkowego 60 proc. wynagrodzenia przypadającego mu za okres urlopu.

Art. 42

1. Pracownikom dołowym, posiadającym dzieci uczęszczające do pierwszych klas szkoły podstawowej, kierownictwo kopalni zwraca jednorazowo, przy rozpoczęciu roku szkolnego wydatki na pomoce naukowe do wysokości 45 zł rocznie.

2. W odniesieniu do pozostałych pracowników świadczenie powyższe utrzymuje się na warunkach obowiązujących przed podpisaniem niniejszego układu.

Art. 43

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do wykorzystania w sposób jak najbardziej celowy funduszy przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe i na remonty mieszkań. Przy wynajmie mieszkań zakładowych obowiązują przepisy ustawowe.

Art. 44

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest zapewnić pracownikom możliwość korzystania ze stołówek.

Przepis ten nie obowiązuje w przedsiębiorstwach, które prowadzą roboty rozrzucone w terenie.

Art. 45

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest na żądanie załogi oddać do jej dyspozycji odpowiednio wyposażone pomieszczenia na urządzenia placówki kulturalno-

oświatowej. Utrzymywania w należytych stanie, ogrzanie, oświetlenie i ponoszenie wydatków osobowych należących do obowiązków zakładu pracy.

Art. 46

1. W razie nieszczęśliwego wypadku w pracy, powodującego śmierć pracownika lub jego trwałą niezdolność do pracy, zakład pracy jest obowiązany do wypłacenia zastępczo pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie po wyczerpaniu zasiłku chorobowego także kwoty miesięcznej, jaką pracownik lub pozostała po nim rodzina otrzymaby z ubezpieczenia tytułem renty i to do czasu przyznania tej renty.

2. Kwoty te wypłaca zakład pracy tylko na podstawie zaświadczenia złożonego przez poszkodowanego pracownika lub przez pozostałą po nim rodzinę.

Art. 47

1. W razie śmierci pracownika kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest niezależnie od świadczeń ubezpieczenia społecznego wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach art. 42 rozporządzeń o umowie o pracę robotników i pracowników umysłowych, z tym, że odprawa dla rodzin pozostałych po robotnikach wynosi:

jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 10 lat — 4-ro tygodniowe ostatnio pobierane wynagrodzenie.

jeżeli stosunek pracy trwał co najmniej 20 lat — 8-mio tygodniowe ostatnio pobierane wynagrodzenie.

2. Rodziny pozostałe po pracownikach kopalń węgla dołowych i powierzchniowych, zmarłych wskutek nieszczęśliwego wypadku w czasie pracy lub w drodze do pracy względnie z pracy do domu, o ile były przez zmarłego utrzymywane, otrzymują odprawę pośmiertną w wysokości 6-cio miesięcznego zarobku.

Wysokość zarobku oblicza się według zasad art. 19 niniejszego układu.

Wypłata powyższej odprawy wyłącza prawo do uzyskania odprawy pośmiertnej, wynikającej z ustępu 1 niniejszego artykułu.

Art. 48

Ługoletni pracownicy otrzymują specjalne nagrody jubileuszowe w następującej wysokości:

po nienagannym przepracowaniu w zakładach objętych niniejszym zbiorowym układem

25 lat - w wysokości 3 tygodniowego ostatnio pobieranego zarobku,

35 lat - w wysokości 6 tygodniowego ostatnio pobieranego zarobku,

40 lat - w wysokości 8 tygodniowego ostatnio pobieranego zarobku.

Szczegółowe zasady przyznawania nagród jubileuszowych regulują odrębne przepisy wydane przez Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Postanowienia niniejszego artykułu wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 1958 roku.

Art. 49

1. Byłym pracownikom przemysłu węglowego oraz wdowom po nich przysługuje bezpłatny węgiel opałowy w ilościach i na zasadach niżej podanych:

w wysokości 2,5 ton rocznie w naturze:

- a) pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 10 lat w zakładach przemysłu węglowego położonych na obszarze Państwa Polskiego i którym przyznano rentę inwalidzką lub starczą z ubezpieczenia powszechnego względnie górniczego, o ile ich stosunek pracy z ostatnim zakładem nie został rozwiązany z winy pracownika. Przy ustalaniu pojęcia winy stosuje się obowiązujące przepisy prawne,
- b. inwalidom, którym na skutek wypadku doznanego w górniczych zakładach pracy objętych zbiorowym układem, względnie choroby zawodowej przyznano rentę wg. jednej z trzech grup inwalidztwa, wymienionych w przepisach o powszechnym ubezpieczeniu społecznym, bez względu na ilość lat uprzednio przepracowanych,

c. wdowom po pracownikach wymienionych w punkcie 1 a i b,

d. wdowom po pracownikach, którzy w czasie trwania stosunku pracy w górniczych zakładach objętych niniejszym zbiorowym układem zmarli na skutek choroby zawodowej lub nieszczęśliwego wypadku przy pracy, w drodze do pracy względnie z pracy, bez względu na ilość lat przepracowanych przez zmarłego.

W wysokości 2-ch ton rocznie w naturze:

e. wdowom po pracownikach, którzy zmarli w czasie trwania stosunku pracy w górniczych zakładach objętych niniejszym zbiorowym układem, po przepracowaniu w tych zakładach co najmniej 5 lat.

2. Repatrianci, którzy po powrocie do kraju podjęli pracę w polskim przemyśle węglowym oraz wdowy po nich otrzymują bezpłatny węgiel opałowy na warunkach niniejszego artykułu z tym, że pracę w górnictwie zagranicą uważa się za równoznaczną z pracą w zakładach polskiego przemysłu węglowego.

3. Prawo do pobierania bezpłatnego węgla opałowego ulega zawieszeniu na okres pobierania deputatu węglowego z tytułu jakiegokolwiek zatrudnienia uprawnionego.

4. W razie powtórnego wyjścia zamąż uprawnienie wdowy wygasa z dniem zamążpójścia.

5. Bezpłatny węgiel opałowy wydaje albo kopalnia, na której pracownik ostatnio pracował, albo położona najbliższej miejsca zamieszkania uprawnionego do poboru bezpłatnego węgla opałowego.

6. Węgiel winien być wydawany w tej samej jakości, w jakim otrzymują go pracownicy.

7. Renciści, przebywający w zakładach pomocy społecznej, którzy spełniają warunki niniejszego artykułu, otrzymują wzamian za przysługujący im bezpłatny węgiel opałowy ekwiwalent gotówkowy, obliczony na podstawie obowiązującej każdorazowo ceny węgla opałowego.

8. Postanowienia niniejszego artykułu stosuje się w zakładach pracy w których na podstawie artykułu 21 niniejszego układu wydaje się deputat węglowy.

9. Uprawnieni do węgla opałowego na podstawie niniejszego artykułu otrzymują węgiel z datą zgłoszenia wniosku w zakładzie pracy, który winien wydać im ten węgiel. W uzasadnionych przypadkach zakład pracy może przyznać węgiel opałowy za okres półroczny wstecz, licząc od daty zgłoszenia wniosku. Węgiel przewidziany niniejszym artykułem należy w zasadzie wydawać w miesiącach lutym i wrześniu po połowie należnej ilości.

10. Bezpłatny węgiel opałowy w ilości i na zasadach określonych w artykule niniejszym otrzymują również byli pracownicy dawnych generalnych lub naczelnych dyrekcji kopalń i wdowy po tych pracownikach.

Art. 50

1. Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest przy przyjmowaniu do pracy zapewnić pierwszeństwo inwalidom wypadkowym swojego zakładu, a także wdowom i dzieciom po zmarłych pracownikach.

2. Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest udzielać pomocy w uzyskiwaniu renty pracownikom lub pozostłym po nich wdowom i sierotom.

ROZDZIAŁ XI

REGULAMIN PRACY

Art. 51

W każdym zakładzie pracy, objętym niniejszym układem zbiorowym, winien być wprowadzony regulamin pracy. Pracownicy i kierownictwo zakładu obowiązani są do ścisłego przestrzegania przepisów tego regulaminu.

ROZDZIAŁ XII

ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Art. 52

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu, jak również i inne spory ze stosunku pracy, są rozstrzygane na podstawie przepisów o zakładowych komisjach rozjemczych w granicach uprawnień tych komisji

ROZDZIAŁ XIII

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW APARATU ZWIĄZKOWEGO

Art. 53

1. Zwolnieni od pracy zawodowej członkowie rad zakładowych otrzymują wynagrodzenie w wysokości średniej płacy tej grupy pracowników, z której się wywodzą.

2. Radcom zakładowym przysługują w czasie trwania kadencji wszelkie uprawnienia wynikające z niniejszego zbiorowego układu pracy, tak jakby byli w pełnym zatrudnieniu.

3. W przypadku nieobecności w pracy (więcej niż przez dwa tygodnie) członka rady zakładowej, zwolnionego od czynności zawodowych z powodu urlopu, choroby, powołania na ćwiczenia wojskowe i t. p., zastępującemu członkowi rady zakładowej przysługują uprawnienia przewidziane w ustępie 1 i 2.

4. Sprawę ciągłości uprawnień pracowników poszczególnych instancji Związku Zawodowego Górników, nabytych w czasie pracy w zakładach pracy objętych niniejszym zbiorowym układem przed przyjściem do pracy w tych instancjach, reguluje odrębny protokół.

ROZDZIAŁ XIV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Art. 54

W sprawach nieuregulowanych niniejszym zbiorowym układem stosuje się odpowiednie przepisy ustawodawstwa pracy.

Art. 55

1. Układ niniejszy lub jego poszczególne postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące kalendarzowe naprzód. Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego.

2. W razie wypowiedzenia układu w całości lub w części strony przystępują niezwłocznie do zawarcia nowego układu w zakresie objętym wypowiedzeniem. Do czasu podpisania nowego zbiorowego układu obowiązuje układ wypowiedziany.

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej (Miejscowej) lub delegata, w taką ilość egzemplarzy zbiorowego układu, aby jeden egzemplarz wypadał conajmniej na 100 zatrudnionych, a w każdym razie nie mniej niż 6 egzemplarzy na zakład pracy.

Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony,
z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 1957 r.

Jednocześnie traci moc „Zbiorowy Układ Pracy dla pracowników zatrudnionych w zakładach pracy objętych przez Centralny Zarząd Przemysłu Węglowego“ z dnia 3 stycznia 1949 roku.

Niezależnie od zasadniczego uregulowania podstawowych problemów w części ogólnej niniejszego zbiorowego układu, w zależności od specyfiki i potrzeby poszczególnych jednostek organizacyjnych, ich grup względnie kategorii pracowników, niektóre z tych problemów mogą być normowane odrębnie w załącznikach do układu.

Integralną częścią niniejszego układu są załączniki.

Katowice, dnia 15 kwietnia 1957 r.

Zarząd Główny Związku Zawodowego Górników w Polsce **Minister Górnictwa i Energetyki**
(—) inż. Fr. Waniółka

(—) W. Hanke
(—) F. Sieroń
(—) P. Adamczyk
(—) J. Opalski
(—) M. Specjał

Biblioteka Instytutu Pracy

802

II



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0001746

ZGPW. K-ce zam. 150 5 57 R-20 30.000