

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

w

Przemysle Cukrowniczym

zawarty między Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z jednej strony, a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z drugiej strony

na okres od dnia 1 września 1947 r. do dnia 31 marca 1948 r.

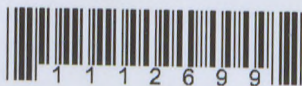
NAKŁADEM WSPÓLNYM

Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce

i

Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego w Polsce.

12699 KPiP



1112699

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

w

Przemysle Cukrowniczym

zawarty między Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z jednej strony, a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z drugiej strony

na okres od dnia 1 września 1947 r. do dnia 31 marca 1948 r.

NAKŁADEM WSPÓLNYM

Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce

i

Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego w Polsce.



12699

V UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z jednej strony, a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z drugiej strony na okres od dnia 1 września 1947 roku do dnia 31 marca 1948 roku.

ROZDZIAŁ I.

Cel układu.

§ 1.

Układ zbiorowy niniejszy ustala warunki pracy i płacy pracowników przemysłu cukrowniczego i określa związane z pracą wzajemne zobowiązania stron, tj. pracowników przemysłu cukrowniczego, w imieniu których działa Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Cukrowniczego z jednej strony, a Dyrekcjami Cukrowni i Zjednoczeń Przemysłu Cukrowniczego, w imieniu których działa Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego z drugiej strony.

Wspólnym dążeniem obu stron jest podniesienie jakości produkcji, wzmocnienie dyscypliny pracy, podniesienie wydajności pracy i nadanie zakładom pracy, umową objętym, znaczenia twórczych jednostek gospodarczych Państwa.

Mając powyższe na uwadze, obie strony pragną tak uregulować warunki pracy i płacy, ażeby zabezpieczyć wszystkim pracownikom odpowiednią w warunkach istniejących egzystencję i dać im przez to możliwość wydatnej pracy dla dobra społeczeństwa.

W tym celu obie strony przyrzekają sobie wzajemne zrozumienie i pomoc we wszelkich planach i propozycjach stron, zmierzających do realizacji niniejszego układu.

ROZDZIAŁ II.

Zasięg i czas trwania układu.

§ 2.

Układ niniejszy zostaje zawarty na okres od dnia 1 września 1947 roku do dnia 31 marca 1948 roku, z wyjątkiem, jeżeli poszczególny przepis niniejszego układu zbiorowego nie mówi inaczej. Po upływie tego okresu układ winien być zawarty na nowo.

§ 3.

1) Postanowienia niniejszego układu obejmują wszystkie cukrownie czynne i nieczynne, objęte przez organizacje obu zawierających układ stron i rozciągają się na terytorium całego Państwa.

2) Warunki pracy i płacy pracowników Zjednoczeń Przemysłu Cukrowniczego będą ustalone w osobnym dodatku do niniejszego układu zbiorowego pracy.

ROZDZIAŁ III.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

§ 4.

1) Przyjmowanie do pracy i zwalnianie z pracy należy do Dyrekcji po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową.

W razie braku uzgodnienia decyzja należy do nadrzędnych organizacji związkowych i przemysłowych z prawem dalszego odwołania się na piśmie do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2) Przepis ustępu 1. nie dotyczy dyrektorów, kierowników cukrowni w likwidacji, wicedyrektorów, szefów biur, mechaników, głównych chemików, kierowników działu personalnego i głównych inspektorów plantacji, którzy zostają bezpośrednio mianowani i zwalniani przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego po zaopiniowaniu przez Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Cukrowniczego.

3) Niewymienieni w ustępie 2. pracownicy umysłowi zostają mianowani i zwalniani z pracy przez dyrekcje właściwych

Okręgowych Zjednoczeń z zachowaniem przepisów Dekretu o Radach Zakładowych.

4) Pracownik, będący członkiem Zarządu Związku lub powołany przez Związek do prac związkowych oraz członek Rady Zakładowej, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z winy pracownika — w każdym wypadku za uprzednią zgodą Związku. W razie nieosiągnięcia porozumienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

§ 5.

1) Przy przyjmowaniu nowych pracowników należy dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zdemobilizowanych, dawnym pracownikom zakładu pracy, uczestnikom walk o Demokrację i Wolność Narodu, osieroconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz mającym liczną rodzinę.

2) W celu realizacji powyższego przepisu Dyrekcje mogą korzystać z usług społecznego Biura Pośrednictwa Pracy, prowadzonego przez Zarząd Główny Związku.

3) Umowa o pracę zawarta przez jeden zakład pracy z pracownikiem drugiego zakładu pracy w obrębie przemysłu cukrowniczego dochodzi do skutku według przyjętego w niniejszym układzie trybu, dotyczącego przyjmowania i zwalniania pracowników, z zachowaniem przepisów ogólnego ustawodawstwa pracy.

ROZDZIAŁ IV.

Podział na grupy pracowników przemysłu cukrowniczego.

§ 6.

1) Pracownicy dzielą się na następujące grupy pracowników: stałych, kampanijnych i sezonowych.

a) Pracownikiem stałym jest ten pracownik, który w roku pracuje przez okres kampanii i okres normalnego remontu, choćby miał przerwę między zakończeniem kampanii, a rozpoczęciem normalnego remontu, z warunkiem, że pracę swą rozpoczyna najpóźniej w dniu 31 maja.

- nowe*
- b) Pracownikiem kampanijnym jest ten pracownik, który pracuje tylko w czasie kampanii i przyjęty został do pracy w okresie od dnia rozpoczęcia przyjmowania buraków do dnia ukończenia wirowania cukrzycy, choćby jego czas pracy przedłużył się najdalej o jeden miesiąc po ukończeniu wirowania cukrzycy.
 - c) Pracownikiem sezonowym jest pracownik, który nie jest ani pracownikiem stałym ani kampanijnym.

2) Dyrekcja po uzgodnieniu z Radą Zakładową może w każdym okresie czasu zawrzeć umowę o pracę, której postanowienia przyznawać będą pracownikowi uprawnienia pracownika stałego. Uprawnienie to służy w granicach etatów, ustalonych przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego z tym jednak, że ograniczenie to nie dotyczy obsadzania stanowisk kierowniczych i wymagających specjalnych kwalifikacji fachowych.

ROZDZIAŁ V.

Zaszeregowanie pracowników fizycznych.

§ 7.

Pracownicy fizyczni zostają zaszeregowani do następujących kategorii płacy:

Kategoria 1a.

Brygadziści: ślusarze i elektromonterzy inspekcyjni, tokarze przodownicy, rzemieślnicy-brygadziści, gotowacze I cukrzycy i rafinady, majstrowie na kotłach parowych, odpowiedzialni za remont kotłów, pomocnicy zmianowych i rafinerów (manipulanci).

Kategoria 1.

Rzemieślnicy wszystkich fachów, jako to: ślusarze, tokarze, kowale, elektromonterzy, odlewnicy, kotlarze, spawacze, blacharze, rymarze, stolarze, kołodzieje, malarze, cieśle, murarze, ogrodnicy, zduni, bednarze, majstrowie na kotłach, maszyniści parowozowi przy obsłudze stałej, szoferzy z kwalifikacjami rzemieślników, maszyniści przy turbinach, maszynach parowych i lokomobilach, majstrowie na dyfuzji, krajalnicy, suszarni, wirowni, gotowacze II i III cukrzycy oraz majstrowie torowi.

Kategoria 2.

Dozór na stacjach i robotnicy wykwalifikowani. Majstrowie na kostkowni, rozlewni, wyparce, błotniarkach, piecu

wapiennym, saturacji I, filtrach kostnych i regeneracji węgla, laboranci (laborantki) I, na Elfie, przetokowi, konduktorzy kolejkowi, I subiekci (dozorcy) magazynu efektów, portierzy obsługujący centrale telefoniczne i wagi lub spełniający czynności kontrolne, pierwsza pomoc rzemieślnicza, tj. tacy przyuczeni robotnicy pełnoletni, którzy mają za sobą 3 lata pracy w odnośnym fachu i pracować będą w warsztatach przy ostrzeniu noży, przy konserwacji i naprawie kotłów, maszyn, pomp, pędni i komunikacji oraz przy konserwacji i naprawie całej aparatury do wysładzania, oczyszczania i gotowania soków, a także przy konserwacji i naprawie budynków fabrycznych.

Kategoria 3.

Robotnicy fachowi: majstrowie na buraczarni (spławni), płuczce, wytłoczarni, defekacji, saturacji II i III, na cedzidłach, wapniarce, klarownicy, pomocnicy dyfuzmajstrów, gotowaczy cukru, wyparek, dozorczy pralni, wagowi na kostkowni i pakowni, palacze kotłowi, smarownicy pomp wodnych, sokowych odciekowych, pędni, motorniczy przy wagonach motorowych, hamulcowi, woźni, stróże nocni, asenizatorzy oraz II pomoc przy robotach fachowych, tj. robotnicy pełnoletni, którzy nie osiągnęli jeszcze 3 lat pracy w odnośnym fachu.

Kategoria 4a.

Roboty ładunkowe, ciężkie i w wysokiej temperaturze: robotnicy zatrudnieni przy wyładunkach i naładunkach węgla, wapna, koksu, buraków, wysłodków itd., przy czyszczeniu odstożników (jeżeli te roboty nie są brane na akord), robotnicy na błotniarkach, wirowni, przy dowożeniu węgla oraz wywożeniu leszu i popiołu z kotłowni, przy ładowaniu i odciągach na piecu wapiennym oraz rąbaniu i dowożeniu kamienia wapiennego, robotnicy na spławiakach, na płuczce, dyfuzji, przy czyszczeniu ogrzewaczy, na defekacji, przy niezmechanizowanym usuwaniu wysłodków i błota saturacyjnego, przy ręcznym nasypywaniu, odwożeniu i układaniu worków z cukrem, torowi oraz woźnice.

Kategoria 4b.

Robotnicy przy odbiorze buraków, placowi, przy mechanicznym usuwaniu wysłodków i błota saturacyjnego, na wagach i podnośnikach buraków, smarowni, rozdzielaczach, kraj-sach, pasburgach, przy pomocniczych pracach na pakowni, szyciu i reparacji tkanin, pralni, na rąbaczkach, w kostkowni, dozorczy przy inwentarzu żywym oraz dozorczy magazynów i osady fabrycznej.



Kategoria 5.

Sprzątaczkę na błotniarkach, wirowni i robotnice przy uzbrojeniu cędzideł.

Kategoria 6.

Uczniowie rzemieślniczy w 3-im roku nauki, robotnice do lat 18-tu, sprzątaczkę w biurze, fabryce i magazynach, laboranci po roku nauki.

Kategoria 7.

Gońcy na wagach buraczanych, zbieracze buraków, uczniowie w 2-im roku nauki.

Kategoria 8.

Uczniowie rzemieślniczy w pierwszym roku nauki.

§ 8.

1) Zaszeregowanie pracowników dokonywane jest przez Dyрекcję w porozumieniu z Zarządem właściwego Oddziału Związku i miejscową Radą Zakładową.

2) Kobiety, wykonywujące równorzędną pracę z mężczyznami, otrzymują wynagrodzenie odnośnej kategorii płacy.

3) Przenoszenie z jednego działu pracy fachowej do innego działu fachowego nie może powodować obniżki zarobku pracownika.

ROZDZIAŁ VI.

P ł a c e.

Wynagrodzenie gotówkowe.

§ 9.

1) Stawki pracowników fizycznych za normalną godzinę pracy wynoszą w poszczególnych kategoriach płacy, jak następuje:

Kategoria 1a	—	30 zł
„ 1	—	27 „
„ 2	—	24 „
„ 3	—	21 „
„ 4a	—	19 „
„ 4b	—	17 „

kategoria 5	—	15	„
„	6	—	13
„	7	—	11
„	8	—	10

2) Pracownicy fizyczni, zatrudnieni na Ziemiach Odzyskanych i na obszarach powiatów Gdańskiego i Morskiego, oraz na terenie miast Gdańska i Gdyni (z wyjątkiem powiatów: Bytomskiego, Gliwickiego i Zaborskiego), otrzymują dodatek zachodni. Dodatek ten za normalną godzinę pracy wynosi:

dla kategorii 1a	—	4,40	zł
„	1	—	4,00
„	2	—	3,50
„	3	—	2,80
„	4a	—	2,60
„	4b	—	2,40
„	5	—	2,00
„	6	—	1,90
„	7	—	1,40
„	8	—	1,00

§ 10.

Oficjaliści. Pracownicy, którzy w niektórych cukrowniach posiadają miano oficjalistów, bądź też to miano otrzymują w granicach dotychczasowych etatów, otrzymują wynagrodzenie swej kategorii i płatni są miesięcznie i jeżeli nie są zaliczani do brygadzystów, zostają zaszeregowani według swej czynności na podstawie niniejszego układu, a ponadto otrzymują 10 % dodatku do swej płacy.

§ 11.

1) Umysłowi i fizyczni pracownicy stali i sezonowi otrzymują dodatek rodzinny, wynoszący w stosunku miesięcznym:

- a) na każde dziecko do lat 12 1.000 zł
- b) na każde uczące się dziecko powyżej lat 12 500 „
- c) na żonę, jeżeli nie pracuje zarobkowo 400 „

2) Przez żonę rozumie się również żonę nieślubną, jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie nie krócej, niż rok.

3) Pracownik otrzymuje również dodatek rodzinny na dziecko, jeżeli się nie uczy z powodu choroby lub trwałej niezdolności do nauki albo ułomności fizycznej lub umysłowej.

4) Ponadto pracownicy otrzymują dodatki rodzinne w wysokości zł 500 miesięcznie na następujące osoby:

- a) męża trwale niezdolnego do pracy,
- b) pod warunkiem wspólnego mieszkania i pozostawania na przeważnym utrzymaniu uprawnionego: matkę, macochę, babkę, teściową, niezależnie od wieku i zdolności do pracy; ojca, ojczyzma, dziadka, teścia, jeżeli przekroczyli 60 lat życia lub są niezdolni do pracy; rodzeństwo do lat 16-tu włącznie, jeżeli rodzice nie żyją, są nieobecni lub trwale niezdolni do pracy; sieroty i dzieci opuszczone do lat 16-tu, przyjęte na wychowanie.

Dodatki te są wypłacane od 1 lipca 1947 roku.

§ 12.

Wypłacanie dodatków rodzinnych na podstawie niniejszego układu nie narusza uprawnień pracowników fizycznych i umysłowych do otrzymywania dodatków rodzinnych z ubezpieczeń społecznych.

§ 13.

Członkowie ochotniczej fabrycznej straży pożarnej otrzymują za pracę w zakresie pożarnictwa — a mianowicie: ćwiczenia, warty i akcje przeciwpożarowe na terenie i w obrębie obiektów, należących do przemysłu cukrowniczego — wynagrodzenie, jakie im przysługuje stosownie do zaszeregowania według normalnie pełnionych czynności.

§ 14.

Pracownicy umysłowi otrzymują wynagrodzenie gotówkowe na zasadach uwidoczniowych w załącznikach Nr 1, 2 i 3 do niniejszego układu i stanowiących integralną jego część.

§ 15.

Zasady wynagrodzenia premiowego będą określone w dodatku do umowy, zaś akordowego będą określone osobną umową, zawartą przez strony, zawierającą układ.

Wynagrodzenie w naturze.

(pracownicy umysłowi i fizyczni).

§ 16.

1) Pracownicy stali otrzymują mieszkanie wraz ze światłem i działką uprawionej ziemi dla własnych potrzeb, oraz zł 700.— jako ryczałt z tytułu utrzymania krowy, a ponadto w pierwszych dniach każdego miesiąca otrzymywać będą za miesiąc ubiegły następujące deputaty:

- a) 10 kg cukru,
- b) 160 kg węgla,
- c) 50 kg drzewa,
- d) 100 kg ziemniaków.

2) Deputaty pracowników stałych, nie mających rodziny na utrzymaniu, wynoszą:

- a) 8 kg cukru,
- b) 80 kg węgla,
- c) 25 kg drzewa,
- d) 50 kg ziemniaków.

§ 17.

1) Pracownicy sezonowi otrzymują zł 500.— jako ryczałt z tytułu utrzymania krowy, a ponadto w pierwszych dniach każdego miesiąca otrzymywać będą za miesiąc ubiegły następujące deputaty:

- a) 10 kg cukru,
- b) 160 kg węgla,
- c) 50 kg drzewa,
- d) 100 kg ziemniaków.

2) Deputaty pracowników sezonowych, nie mających rodziny na utrzymaniu, wynoszą:

- a) 8 kg cukru,
- b) 80 kg węgla,
- c) 25 kg drzewa,
- d) 50 kg ziemniaków.

§ 18.

Pracownicy kampanijni otrzymują prócz wynagrodzenia gotówkowego swej kategorii, ryczałt za wszystkie deputaty w wysokości miesięcznie 21 kg cukru dla rodzinnych, 14 kg dla nie mających rodzin na utrzymaniu.

§ 19.

Pracownicy młodociani otrzymują oprócz wynagrodzenia gotówkowego 6 kg cukru miesięcznie.

§ 20.

W przypadku pracy obojga małżonków w przemyśle cukrowniczym: jeżeli małżonkowie są bezdzietni, otrzymują oboje deputaty pracownika nie mającego rodziny na utrzymaniu; w przypadku posiadania przynajmniej jednego dziecka lub przynajmniej jednego członka rodziny, każdy z małżonków otrzymuje pełny deputat.

§ 21.

Po zaspokojeniu zobowiązań cukrowni z tytułu zawartych już przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego i Zjednoczenia Przemysłu Cukrowniczego umów, pierwszeństwo do nabycia wysłodków, w miarę posiadania ich przez cukrownię, mają pracownicy stali po cenie ustalonej przez miarodajne władze państwowe w ilości, nie przekraczającej rocznie 200 q. świeżych lub 20 q. suszonych wysłodków — oraz słomy w ilości nie przekraczającej 120 kg miesięcznie na pracownika.

§ 22.

1) Przydział mieszkań winien uwzględniać stan rodzinny, a zwłaszcza ilość posiadanych dzieci i winien być dokonywany przy współdziałaniu Rady Zakładowej.

2) Jeżeli zakład pracy nie ma możliwości przydziału mieszkania, wypłacać będzie równoważnik w gotówce za komorne i światło według norm urzędowych, obowiązujących w danym powiecie na podstawie dowodu poniesionych kosztów.

Zasady zwrotu kosztów przymusowych świadczeń, ponoszonych przez pracowników z tytułu mieszkania, jeżeli chodzi o ich rodzaj i wysokość, ustali Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Cukrowniczego.

§ 23.

W przypadku, gdyby Dyrekcje zakładów pracy nie mogły się wywiązać z zobowiązań z tytułu deputatów, obowiązane są

dostarczyć pracownikom ekwiwalent w rozmiarze, rodzaju i wartości, ustalonych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

§ 24.

1) Normalne stawki wynagrodzenia za pracę ulegają podwyżce, wynoszącej:

- a) 10% przy wynagrodzeniach za pracę nocną,
- b) 50% przy wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych za pierwsze dwie godziny nadliczbowe,
- c) 100% przy wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych ponad dwie godziny dziennie, oraz za pracę w godzinach nadliczbowych nocnych i świątecznych.

2) Godziny pracy woźniców ponad przewidziane w ustawach i poza zwykłym obrządkiem koni, liczone będą jako godziny nadliczbowe i wynagradzane stosownie do zasad, przewidzianych w niniejszym układzie.

3) Za pracę nocną uważa się pracę od godziny 22-ej do 6-ej rano.

4) Za pracę niedzielną i świąteczną uważa się pracę, wykonywaną w czasie od godziny 6-ej rano w niedzielę lub dzień świąteczny do godziny 6-ej rano następnego dnia.

Wynagrodzenie za czas choroby.

§ 25.

1) Czas zużyty przez pracownika na leczenie się w fabrycznym punkcie sanitarnym będzie wynagradzany narówni z czasem przepracowanym.

2) W czasie choroby wysokość wynagrodzenia określają przepisy ustaw socjalnych.

Terminy wypłat.

§ 26.

1) Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:

- a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na dwa tygodnie,

b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2) W razie zawinionego niedokonania wypłaty w terminie, pracodawca obowiązany jest do wypłaty odsetek zwłoki w wysokości 2—3% miesięcznie, począwszy od dnia zwłoki. W przypadku sporu rozstrzyga Obwodowy Inspektor Pracy.

Klauzula specjalna.

§ 27.

Jeżeli w czasie trwania niniejszego układu zostaną dla pracowników wydane przez Rząd wytyczne, zawierające korzystniejsze stawki płac, to będą miały zastosowanie nowe korzystniejsze stawki.

ROZDZIAŁ VII.

Czas pracy.

§ 28.

1) Normalny czas pracy wynosi bez wliczenia przerw wypoczynkowych 8 godzin dziennie, tygodniowo jednak tylko 46 godzin.

2) Normalny czas pracy uzbrojonych funkcjonariuszy oddziałów ochrony obiektów przemysłu cukrowniczego wynosi 12 godzin na dobę, nie więcej jednak, niż 72 godziny tygodniowo.

3) Za czas stracony w zakładzie pracy nie z winy pracownika odpowiada pracodawca, a pracownik z tego tytułu nie może ponosić żadnych strat w zarobkowaniu.

§ 29.

1) Najdłuższy czas nieprzerwanej pracy wynosi 6 godzin. Przerwa na odpoczynek lub posiłek nie może być krótsza, niż 1 godzina.

2) Godziny rozpoczęcia i ukończenia pracy, oraz godziny i czas trwania przerwy wypoczynkowej lub obiadowej ustalone będą przez Dyрекcję w porozumieniu z Radą Zakładową.

W braku porozumienia rozstrzyga Inspektor Pracy.

§ 30.

1) W wypadkach nagłych lub ze względu na konieczności państwowe może Dyrekcja bez uprzedniego porozumienia się z Radą Zakładową przedłużyć dzień pracy w zakładzie pracy lub poszczególnych jego oddziałach o dalsze 2 godziny, jednak na czas nie dłuższy niż 4 dni i pod tym warunkiem, że o przedłużeniu dnia pracy zostanie zawiadomiona Rada Zakładowa pismem, zawierającym uzasadnienie.

2) Na przedłużenie poza okres 4 dni dziennego czasu pracy o dwie godziny dziennie wymagana jest, oprócz zezwolenia właściwej władzy, zgoda Rady Zakładowej, oraz zawarcie w tym przedmiocie specjalnej umowy ze Związkiem.

§ 31.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym może czas pracy ulec przedłużeniu do 12 godzin na dobę w razie braku odpowiedniej ilości wykwalifikowanych pracowników, pod tym jednak warunkiem, że Dyrekcja uzgodni uprzednio z Radą Zakładową oddziały, w których przedłużenie to będzie miało miejsce, oraz imienny spis pracowników, których przedłużenie czasu pracy dotyczy.

§ 32.

Do Dyrekcji należy uzyskanie zezwolenia właściwych władz na przedłużenie czasu pracy w myśl przepisów prawa lub dokonanie odpowiednich zawiadomień.

§ 33.

1) Dniem wypoczynkowym jest niedziela, oraz dni świąteczne, uznane przez Państwo.

2) Zatrudnienie w niedzielę i święta może być dokonane po uprzednim uzgodnieniu tej sprawy z Radą Zakładową z zachowaniem odpowiednich przepisów prawnych o czasie pracy.

3) Na przeniesienie dnia wypoczynkowego na dzień powszedni również wymagana jest zgoda Rady Zakładowej oraz Związku Zawodowego.

§ 34.

W zakładach pracy lub ich oddziałach o ruchu ciągłym Dyrekcja po uprzednim uzgodnieniu z Radą Zakładową ustali za-

sady, według których dzień wypoczynkowy może być przeniesiony na dzień powszedni, oraz imienny wykaz tych pracowników, których to przeniesienie dotyczy.

§ 35.

Zakazana jest nocna praca brzemiennych kobiet i młodocianych do lat 18-tu.

ROZDZIAŁ VIII.

Urlopy.

§ 36.

W przemyśle cukrowniczym obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

- a) dla pracowników fizycznych 8 dni urlopu, jeżeli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy rok,
- b) dla pracowników fizycznych 15 dni urlopu, jeśli praca ich trwa bez przerwy 3 lata,
- c) dla młodocianych — 14 dni urlopu — po roku pracy nieprzerwanej,
- d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej zaś — 1-miesięczny urlop,
- e) dla pracowników fizycznych po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy — 1-miesięczny urlop.

§ 37.

Młodociani winni otrzymać urlopy w miesiącach wakacyjnych szkolnych.

§ 38.

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

§ 39.

Za dzień urlopowy przy urlopush 8-, 14- i 15-dniowych uważa się dzień pracy. Dnie świąteczne podczas urlopu nie są wliczane w czas urlopu. Przy miesięcznym zaś urlopie liczą się kolejno następujące dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

§ 40.

Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

§ 41.

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci mimo braku upomnienia się o urlop.

§ 42.

1) Rozwiązanie umowy o pracę przez zakłady pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych 3-ch miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

2) Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek zarządzenia władz niemieckich lub udziału w walkach wyzwoleniczych.

§ 43.

Pracownicy, którzy w porozumieniu z pracodawcą przechodzą z jednego zakładu pracy do zakładu innego w ramach gospodarki państwowej, nie przerywają przez to przepisanego dla uzyskania urlopu czasu pracy, jeżeli przerwa w pracy nie trwała dłużej niż 21 dni.

§ 44.

Pracownik nie może zrzec się prawa korzystania z urlopu.

§ 45.

Urlopowany otrzymuje za czas urlopu wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym okresie był zatrudniony.

§ 46.

Pracownicy przemysłu cukrowniczego, będący słuchaczami szkół wyższych, mają prawo do płatnych kilkudniowych urlopów okolicznościowych, celem złożenia właściwych egzaminów, przewidzianych przez programy uczelni, w których studiują.

§ 47.

1) Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków.

2) Zwolnienie od pracy dla wypełnienia społecznych lub związkowych obowiązków na okres czasu dłuższy od miesiąca wymaga porozumienia z Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego i Zarządem Głównym Związku.

3) Pracownik zwolniony od pracy dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje wynagrodzenie przez czas zwolnienia według zasad ustawy o urlopach.

§ 48.

1) Pracownik zwolniony dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie traci nabytych w ciągu pracy uprawnień. Czas pracy w tej służbie zalicza się do czasu pracy w zakładzie.

2) W czasie zwolnienia od pracy celem pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie można rozwiązać umowy o pracę, chyba że z winy pracownika lub ważnej przyczyny.

§ 49.

Ponadto stosują się w sprawach niewymienionych przepisów ustawy o urlopach.

ROZDZIAŁ IX.

Miejsce i narzędzia pracy. Ubrania robocze.

§ 50.

1) Dyrekcja obowiązana jest wskazać pracownikowi miejsce robocze, oraz przydzielić narzędzia pracy. Ubrania robocze obowiązana jest dostarczyć Dyrekcja tym kategoriom pracowników, które zostaną ustalone po porozumieniu się przez strony, zawierające niniejszy układ.

2) Normy, określające ilość i jakość ubrania roboczego, wykaz stanowisk, dla których przewiduje się ubranie robocze, oraz czas, na jaki zostało wydane ubranie, zostaną ustalone w drodze porozumienia Dyrekcji z Radą Zakładową.

§ 51.

1) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i ubrania roboczego. Winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa.

2) Koszty utraconych lub uszkodzonych przedmiotów, biorąc pod uwagę ich zużycie, ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową.

3) Dyrekcja obowiązana jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy i ubrania roboczego.

4) Jeżeli pracownik został przyjęty do pracy z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyrekcję i Radę Zakładową i odpowiadającej cenom rynkowym.

§ 52.

Dyrekcja ponosi koszty prania i reparacji odzieży roboczej, wydanej pracownikom.

ROZDZIAŁ X.

Świadczenia specjalne.

§ 53.

1) Dyrekcja na żądanie Rady Zakładowej lub Związku obowiązana jest do urzędzenia na terenie zakładu pracy stołówki dla pracowników i wydawania pracownikom bezpłatnych, należycie przyrządzonych obiadów.

2) Ponadto Dyrekcja ponosi całkowicie koszt administracyjne stołówki, obsługi, lokalu, opału, światła itp.

3) Na zakup artykułów żywnościowych Dyrekcja zobowiązana jest przeznaczyć 600 zł miesięcznie na pracownika, a na Ziemiach Odzyskanych 800 zł miesięcznie, w co wchodzi opłata Funduszu Apropowizacyjnego.

§ 54.

1) Dyrekcja ponosi opłaty i pomoce szkolne za dzieci pracowników, które nie mogą korzystać z bezpłatnych szkół państwowych.

2) Dyrekcja dla dzieci pracowników stałych w odpowiednim pomieszczeniu utrzymuje przedszkole z wykwalifikowanym personelem.

3) Dyrekcja winna ułatwić pracownikowi dokończenie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.

4) Do pracowników, którzy się uczą w wieczorowych szkołach dokończających, bądź ogólnokształcących, bądź zawodowych stosują się przepisy układu zbiorowego pracy o ponoszeniu przez zakład pracy opłat szkolnych i kosztów pomocy szkolnych.

§ 55.

Każdy pracownik ma prawo do korzystania bezpłatnie z furmanki fabrycznej w sprawach usprawiedliwionych w miarę technicznych możliwości zakładu pracy.

§ 56.

Mieszkanie służące za kuchnię winno być odświeżone corocznie, a pozostałe izby raz na 3 lata na koszt zakładu pracy.

§ 57.

Dyrekcja winna oddać do dyspozycji Rady Zakładowej odpowiedni lokal na biuro i świetlicę dla pracowników.

§ 58.

Dyrekcja obowiązana jest do urządzenia w zakładzie pracy punktu sanitarnego, obsługiwanego przez jedną pielęgniarkę w zakładach pracy, zatrudniających powyżej 100 pracowników.

§ 59.

Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzoney we wszystkie narzędzia lekarskie i leki, niezbędne dla niesienia pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

§ 60.

W zakładach pracy w odpowiednich miejscach winny się znajdować umywalnie, zaopatrzone w ręczniki i mydło.

§ 61.

We wszystkich oddziałach zakładu pracy winny się znajdować naczynia z wodą zdatną do picia (przegotowana) oraz pewne ilości kubków, tudzież urządzenia do ich płukania.

ROZDZIAŁ XI.

Dyscyplina pracy.

§ 62.

Dyrekcja jest obowiązana opracować i uzgodnić ze Związkiem, oraz Radą Zakładową regulamin pracy i treść jego podać w obwieszczeniu na widocznym miejscu.

§ 63.

W wypadkach nadzwyczajnych, gdy tego wymaga dobro Państwa (np. pożar itp.) wszyscy pracownicy są obowiązani do wykonywania pracy, wskazanej im przez Dyrekcję, chociażby praca ta nie miała nic wspólnego z ich zawodem lub różniła się od normalnej pracy pracownika.

§ 64.

Dyrekcja ma prawo w przypadku, gdy praca przydzielona danemu pracownikowi nie wypełnia całkowicie jego dnia roboczego, dać mu dodatkową pracę, odpowiadającą jego kwalifikacjom.

§ 65.

Do czasu wydania regulaminu pracy Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową uprawniona jest do nakładania kar dyscyplinarnych na pracowników, dopuszczających się przewinień, które przynoszą szkodę zakładowi pracy, lub uniemożliwiają normalny tryb pracy. Do takich przewinień należy:

- a) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, oraz psucie podczas pracy materiałów, narzędzi i maszyn wskutek niedbalstwa,
- b) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczenie miejsca pracy w ciągu dnia bez uzasadnionej przyczyny,

- c) przybycie do pracy lub znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym,
- d) nieprzestrzeganie ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem itp.
- e) nieuzasadniona odmowa pracy lub odmowa wykonania pracy dodatkowej.

§ 66.

Karami dyscyplinarnymi są:

- a) upomnienie,
- b) upomnienie z podaniem do wiadomości całej załogi.
- c) nagana lub nagana z zagrożeniem, że w wypadku powtórzenia przewinienia, z pracownikiem rozwiązany będzie stosunek pracy,
- d) przeniesienie na inny rodzaj pracy o niższym wynagrodzeniu,
- e) zwolnienie z pracy ze skutkami, określonymi w orzeczeniu.

§ 67.

Pracownikowi, przeciwko któremu zapadło orzeczenie dyscyplinarne, służy prawo odwołania się do Zarządu Związku.

W przypadku niezgodnienia stanowiska Związku i Dyrekcji, sprawa na wniosek jednej ze stron ulega rozpatrzeniu przez Obwodowego Inspektora Pracy.

ROZDZIAŁ XII.

Postanowienia różne.

§ 68.

Przy przeniesieniu pracownika do innego zakładu pracy w obrębie przemysłu cukrowniczego, zalicza się pracownikowi czas pracy w poprzednim zakładzie pracy.

§ 69.

Rozdział artykułów towarowych dokonywany jest w porozumieniu z Radą Zakładową.

ROZDZIAŁ XIII.

Emerytury.

§ 70.

1) Emerycy (emerytki), z którymi stosunek nie został zlikwidowany, którzy spłaty swoje utracili przez ulokowanie ich w cukrowniach, otrzymują zaopatrzenie w wysokości pół płacy i pół deputatu.

2) Emerycy (emerytki) zemerytowani przed dniem 1 kwietnia 1948 r. otrzymują emerytury, wypłacane przez Ubezpieczalnię Społeczne. Jednak w przypadku, gdyby emerytury wypłacane przez Ubezpieczalnię Społeczne, były niższe od emerytur, wypłacanych przez cukrownie, emerycy ci pobierają różnicę od cukrowni do wysokości pobieranej dotychczas emerytury.

3) W przypadku, gdyby emerycy (emerytki), zemerytowani przed dniem 1 kwietnia 1948 r. nie otrzymali z mocy obowiązujących przepisów ubezpieczeń społecznych emerytury, emerycy ci pobierają emeryturę z cukrowni w dotychczasowej wysokości.

4) Wynagrodzenie pracownika dla wymiaru zaopatrzenia emerytalnego oblicza się według ostatnio zajmowanego stanowiska i odpowiadającej temu stanowisku stawki płac według obowiązującego układu zbiorowego.

ROZDZIAŁ XIV.

Przepisy końcowe.

§ 71.

1) Wszelkie spory, wynikające na tle niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Obwodowy Inspektor Pracy.

2) Układ niniejszy nie tamuje pracownikowi prawa dochodzenia swoich roszczeń w drodze sądowej, nawet w przypadku rozstrzygnięcia sporu przez Obwodowego Inspektora Pracy.

§ 72.

Układ niniejszy nie narusza przepisów ustawodawstwa socjalnego, które mają w pełni zastosowanie do spraw, pominiętych niniejszym układem.

Warszawa, dnia 5 października 1947 r.

(pieczęć)

Związek Zawodowy Pracowników
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce

(pieczęć)

Centralny Zarząd
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce

Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych w cukrowniach

Stanowisko, funkcja	Kategoria płacy
Dyrektor	1
Kierownik demontażu zlikwidowanej cukrowni Wicedyrektor Szeft biura Lekarz fabryczny (wynagrodzenie proporcjonalne do ilości godzin zatrudnienia)	2 — 3
Kierownik rejonu plantacyjnego po zlikwidowanej cukrowni Mechanik Główny chemik Zmianowy (kierownik fabrykacji) Kierownik działu elektrotechnicznego i personalnego Główny inspektor plantacji Główny księgowy	3 — 4
Chemik Zmianowy Kierownik działu (oprócz elektr. i personalnego) Księgowy Kasjer (skarbnik) Główny magazynier	4 — 5
Inspektor plantacji Gospodarz fabryczny Wykwalifikowany pomocnik księgowego	5 — 6

Stanowisko, funkcja	Kategoria płacy
Elektrotechnik Technik kolejkowy Technik warsztatowy Technik budowlany Referent Magazy nier	6 — 7
Pomocnik księgowego	7 — 8
Intendent Korespondent Płatnik (tabelowy)	8 — 9
Stenotypista Kierowniczk a przedszkola dyplomowana po 3 latach pracy Kierownik stołówki	9 — 10
Kierowniczk a przedszkola dyplomowana do 3 lat pracy lub niedyplomowana po 6 latach pracy Kierownik świetlicy Maszynistka Kreśl arz Wagowy (odbiorca buraków) Procentmistrz główny w cukrowni	10 — 11
Kierowniczk a przedszkola niedyplomowa- na do 6 lat pracy Kancelista	11 — 12
Pomoc biurowa	12 — 13
Pomocnik wagowego na dużym składzie lub w cykrowni Procentmistrz na dużym składzie lub w cukrowni	13 — 14
Praktykant biurowy	14

Zaszeregowania dyrektorów, wicedyrektorów, kierowników cukrowni w likwidacji, szefów biur, mechaników, głównych chemików, głównych inspektorów plantacji i kierowników działu personalnego dokonuje Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego na wniosek Okręgowych Zjednoczeń po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku. Innych pracowników umysłowych — Okręgowe Zjednoczenia w porozumieniu z przedstawicielem Związku.

Załącznik Nr 2.

Tabela miesięcznych płac pracowników umysłowych w cukrowniach

Kategoria płacy	Płaca podstawowa zł	Dodatek zachodni zł
1	11.500.—	1.750.—
2	10.000.—	1.650.—
3	9.000.—	1.500.—
4	8.000.—	1.350.—
5	7.200.—	1.200.—
6	6.600.—	1.050.—
7	6.000.—	900.—
8	5.500.—	800.—
9	5.000.—	700.—
10	4.600.—	650.—
11	4.300.—	600.—
12	4.000.—	550.—
13	3.700.—	500.—
14	3.400.—	400.—

**Tabela miesięcznych dodatków funkcyjnych,
względnie ryczałtów za godziny nadliczbowe
pracowników umysłowych w cukrowniach**

Stanowisko, funkcja	Suma dodatku funkcyjnego zł
Dyrektor	6.500 — 8.500
Wicedyrektor Szef biura	4.000 — 6.500
Kierownik demontowanej cukrowni Mechanik Główny chemik Kłówny księgowy	3.000 — 5.000
Główny Inspektor Plantacji	3.000 — 4.000
Kierownik działu personalnego Zmianowy (kierownik fabrykacji) Kierownik działu elektrotechnicznego Chemik kampanijny Kierownik działu kolejkowego (jeżeli długość torów przekracza 50 km)	2.000 — 4.000

Pracownicy, otrzymujący dodatki funkcyjne, nie mają prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wysokość dodatków funkcyjnych w granicach wyżej podanych ustala się indywidualnie.

Dodatki funkcyjne zatwierdza imiennie Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego na wniosek Zjednoczenia Przemysłu Cukrowniczego.

Regulamin premiowania

pracowników przemysłu cukrowniczego za dodatnie wyniki pracy w okresie kampanii.

§ 1.

Pracownicy przemysłu cukrowniczego za dodatnie wyniki pracy w okresie kampanii otrzymują premię cukrową według poniżej podanych zasad:

§ 2.

Premie wypłaca się za wypełnienie następujących dwóch warunków::

Warunek A: utrzymanie normy strat cukru.

Warunek B: wykonanie normy przerobu buraków.

§ 3.

Za dotrzymanie obydwu warunków w 100% będą wypłacane następujące stawki premiowe w cukrze dziennie:

Dla pracowników fizycznych:		Dla pracowników umysłowych:	
Kategoria 1a — 1,4 kg.		Kategoria 1 — wg specjalnego	regulaminu
„ 1 — 1,2 „		„ 2 — 2,0 kg.	
„ 2 — 1,1 „		„ 3 — 1,9 „	
„ 3 — 1,0 „		„ 4 — 1,8 „	
„ 4a — 0,9 „		„ 5 — 1,7 „	
„ 4b — 0,9 „		„ 6 — 1,6 „	
„ 5 — 0,8 „		„ 7 — 1,5 „	
„ 6 — 0,5 „		„ 8 — 1,3 „	
„ 7 — 0,5 „		„ 9 — 1,1 „	
„ 8 — 0,5 „		„ 10 — 1,0 „	
		„ 11 — 0,9 „	
		„ 12 — 0,8 „	
		„ 13 — 0,7 „	
		„ 14 — 0,6 „	

§ 4.

Podstawowym warunkiem do przyznania premii jest utrzymanie normy strat cukru (warunek A).

W wypadku niewypełnienia tego warunku nie wypłaca się żadnej premii.

§ 5.

1) Za wypełnienie poszczególnych warunków przysługują następujące części stawek premiovych:

- a) za wypełnienie warunku A w 100% — 50% stawek premiovych (premia A)
- b) za wypełnienie warunku B w 100% — 50% stawek premiovych (premia B).

2) Premia za wypełnienie warunku B nie będzie wypłacona, o ile nie zostanie wypełniony warunek A.

§ 6.

Warunki A i B uznaje się za wypełnione, jeśli:

- A) straty cukru (różnica między dygestią a wydatkiem cukru) nie przekracza 3% wagi przerobionych buraków,
- B) wyznaczona przez Zjednoczenie Przemysłu Cukrowniczego norma przerobu buraków na dobę zostanie dotrzymana przynajmniej w 100%.

§ 7.

W wypadku niedotrzymania którejkolwiek z norm (A lub B) w 100% wymieniona w § 5 część premii za tę niedotrzymaną normę nie będzie wogóle wypłacona.

§ 8.

W razie uzyskania lepszych wyników od wyznaczonych norm, części stawek premiovych, przewidziane za dotrzymanie poszczególnych norm zwiększa się według następujących zasad:

- a) za uzyskanie mniejszych strat cukru niż 3% zwiększa się premia A o 10% za każdą 0,1% zmniejszenia strat.
- b) za przerobienie większej ilości buraków od wyznaczonej normy zwiększa się premię B o procent zwiększenia przerobu.

§ 9.

Obliczeń premii dokonywa się na podstawie danych, zawartych w sprawozdaniach technicznych dekadowych.

§ 10.

Przyznanie lub nieprzyznanie premii rozciąga się na okres całej dekady i dotyczy całej załogi zakładu.

§ 11.

Wyniki pierwszych trzech dni kampanii przyjmuje się do obliczenia premii, jako odpowiadające wyznaczonym normom bez względu na rzeczywiste osiągnięcia.

§ 12.

Niedotrzymanie przez cukrownię wyznaczonych norm z przyczyn siły wyższej lub trudności transportowych spowoduje ich rewizję przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego na wniosek Zjednoczenia Przemysłu Cukrowniczego. W cukrowni, która po należytych udowodnieniu niemożności dotrzymania norm uzyska od Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego ich zmianę, obowiązują w dalszym ciągu bez żadnych zmian przepisy § 8 Regulaminu.

§ 13.

1) Pracownicy stali otrzymują zaliczki na poczet premii kampanijnej w następujących ilościach cukru:

	a) dla pracowników fizycznych	b) dla pracowników umysłowych
Kategoria 1a	300 g dziennie	20% podanych w § 3 Regulaminu stawek dziennych cukru dla pracowników umysłowych.
"	1 250 " "	
"	2 230 " "	
"	3 200 " "	
"	4a 180 " "	
"	4b 180 " "	
"	5 160 " "	
"	6 100 " "	
"	7 100 " "	
"	8 100 " "	

2) Ilości te będą wydawane niezależnie od wypełnienia warunków, przewidzianych w § 2 i odnośnie tych ilości nie stosuje się postanowień §§ 4, 5 (ust. 2) i 10.

§ 14.

Pracownicy cukrowni nieczynnych, będących w odbudowie lub remoncie tytułem premii jednorazowej, otrzymują odpowiednie dla danych kategorii średnie ilości cukru, obliczone z wyników wszystkich czynnych cukrowni po ukończeniu kampanii.

§ 15.

W przypadkach sporów na tle wypłacania lub niewypłacania premii decyduje Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego w porozumieniu z Zarządem Związku Zawodowego.

§ 16.

Celem uzyskania zwolnień na cukier premiowy dyrekcje cukrowni obowiązane są nadsyłać do Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego, oprócz sprawozdań technicznych dekadowych, również dane o ilościach pracowników w poszczególnych kategoriach płacy za każdą dekadę kampanii.

§ 17.

Pracownicy uprawnieni do premii z tytułu niniejszego Regulaminu mogą utracić prawo do premii całkowicie lub częściowo, o ile zostanie stwierdzone, że — na skutek ich niedbalstwa w wykonaniu ciężących na nich obowiązków — narazili na szkodę interes zakładu pracy, względnie 'Zjednoczenia' jako całości, lub dopuścili się wykroczenia szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy.

(pieczęć)

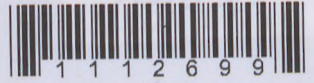
Związek Zawodowy Pracowników
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce

(pieczęć)

Centralny Zarząd
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce



12699 KPiP



1112699

12