

ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW GOSPODARKI
KOMUNALNEJ I PRZEMYSŁU TERENOWEGO

Z A R Z Ą D G Ł Ó W N Y

MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA
GOSPODARKI KOMUNALNEJ
(wielobranżowe)

BRANŻOWE UZUPEŁNIENIE
DO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach
(zakładach) gospodarki komunalnej
wg stanu na 1. IV. 1963 r.

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0008005

[8]
ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW GOSPODARKI
KOMUNALNEJ I PRZEMYSŁU TERENOWEGO

Z A R Z Ą D G Ł Ó W N Y

MIEJSKIE PRZEDSIĘBIORSTWA
GOSPODARKI KOMUNALNEJ
(wielobranżowe)

BRANŻOWE UZUPEŁNIENIE
DO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach
(zakładach) gospodarki komunalnej
wg stanu na 1. IV. 1963 r.

2.298/65

815

II

Redaktor
Barbara Ilińska



Na zlecenie
Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników
Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego
wydało

Biuro Wydawnictw Centrali Technicznej, Warszawa ul. Flory 9

354.83:352:354-778.5

8005

12-6-65

I. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

A. TABELA PŁAC ZASADNICZYCH

LP.	Stanowisko	Kat. I	Kat. II	Kat. III	Zakłady GKiM
1	Dyrektor (kierownik)	2300—3400	2000—2900	1800—2500	1250—2300
2	Kierownik techn. Z-ca dyrektora	2200—3200	2000—2800	—	—
3	Główny księgowy	1600—2900	1500—2700	1500—2300	—
4	Starszy księgowy p. o. gł. księgow.	—	—	—	1250—2100
5	Starszy mechanik (sam. stan.)	1500—2400	1400—2200	—	—
6	Starszy inżynier	1400—2300	1400—2200	1400—2200	1400—2200
7	Starszy inspektor nadzoru inwe- stycji i remon- tów kapitalnych	1400—2500	—	—	—
8	Inżynier	1200—2100	1200—2000	1200—2000	1200—2000
9	Inspektor nadzoru inwestycji i re- montów kapital- nych	1200—2300	—	—	—
10	Kierownik działu ekonomicznego	1500—2500	1400—2400	—	—
11	Kierownik samo- dzielnej sekcji ekonomicznej	1400—2300	1400—2100	—	—
12	Kierownik samo- dzielnej sekcji administracyjno- gospodarczej	1300—2000	1300—1800	—	—

Lp.	Stanowisko	Kat. I	Kat. II	Kat. III	Zakłady GKiM
13	Starszy planista				
	Starszy księgowy.	1400—2300	1400—2100	—	—
14	Starszy majster warsztatowy	1300—2300	1300—2200	1200—2100	—
15	Majster	1200—2100	1200—2000	1200—2000	1200—1800
16	Starszy technik	1200—2100	1200—2000	1200—2000	1200—1800
17	Technik				
	Księgowy				
	Starszy likwidator				
	Główny kasjer	800—1600	800—1600	800—1600	800—1400
18	Ekonomista				
	Planista	1200—2100	1200—2000	1200—2000	—
19	Starszy referent				
	Starszy rachmistrz				
	Likwidator				
	Kasjer	800—1500	800—1500	800—1400	—
20	Starszy referent	—	—	—	800—1400
20a	Kierownik magazynu	1200—1800	1200—1700	—	—
21	Starszy magazynier	1000—1600	1000—1500	1000—1400	1000—1300
22	Magazynier	800—1350	800—1350	800—1200	700—1000
23	Kierownik kancelarii	800—1400	—	—	—
24	Referent				
	Rachmistrz				
	Kontysta	700—1100	700—1100	700—1100	700—1000
25	Maszynistka poza halą maszyn	700—950	700—950	700—950	—
26	Maszynistka w halę maszyn	750	750	750	—
27	Sekretarka	650—950	650—950	—	—
28	Telefonistka	650—800	—	—	—
29	Pomoc biurowa	550	650	550	—

U w a g i :

1. Tabela płac zasadniczych pracowników umysłowych miejskich przedsiębiorstw gospodarki komunalnej dotyczy wyłącznie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.
2. Pod pojęciem zakładu gospodarki komunalnej mieszkaniowej (rubr. 6 tabeli) należy rozumieć powołaną — na mocy uchwały Nr 243 Rady Ministrów z dnia 25. V. 1956 r. w sprawie organizacji organów prezydów rad narodowych w zakresie gospodarki komunalnej i mieszkaniowej (Monitor Polski Nr 50, poz. 576) — jednostką budżetową prowadzącą z ramienia prezydium rady narodowej całość zadań gospodarki komunalnej i mieszkaniowej w mieście, osiedlu czy gromadzie.
3. Do działów ekonomicznych (poz. 10) zalicza się działy:
 - planowania,
 - organizacji, zatrudnienia i płac,
 - zaopatrzenia.Dział może być utworzony w zasadzie, jeżeli istnieje konieczność zatrudnienia w nim co najmniej 5 osób.
W ramach działu ekonomicznego nie są przewidziane sekcje.
4. Samodzielna sekcja (poz. 11) może zatrudniać w zasadzie co najmniej 3 osoby.
5. Przy zakwalifikowaniu do kategorii płac przedsiębiorstwa należy kierować się następującymi kryteriami:
 - a) Miejskie przedsiębiorstwa gospodarki komunalnej, w skład których wchodzi zakłady komunalne ewentualnie również administracje budynków mieszkalnych, kwalifikuje się w zależności od planu ich rocznej produkcji według wartości lub zatrudnienia:
 - do III kategorii płac — przy wartości produkcji do 1,2 mln. zł lub zatrudnieniu do 70 pracowników,
 - do II kategorii płac — przy wartości produkcji od 1,2 mln. zł do 2,5 mln. zł lub zatrudnieniu ponad 70 do 110 pracowników,
 - do I kategorii płac — przy wartości produkcji ponad 2,5 mln. zł lub zatrudnieniu powyżej 110 pracowników.
 - b) Miejskie przedsiębiorstwa gospodarki komunalnej, w skład których wchodzi zakłady komunalne oraz zakład remontowy lub ekipa remontowa, kwalifikuje się w zależności od wartości planu produkcji i usług wraz z przerobem ekip:
 - do III kategorii płac — przy wartości do 2,0 mln. zł,
 - do II kategorii płac — przy wartości ponad 2,0 mln. zł do 4,0 mln. zł,
 - do I kategorii płac — przy wartości ponad 4,0 mln. zł.

B. RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA

1. Regulamin ramowy ustala zasady premiowania, które stanowią podstawę do opracowania przez przedsiębiorstwa szczegółowych regulaminów premiowania.
2. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny uwzględnić następujące podstawowe kryteria, od których spełnienia uwarunkowane jest przyznanie premii pracownikom umysłowym:
 - a) utrzymania stałej ciągłości eksploatacyjnej urządzeń w zakładach wchodzących w skład przedsiębiorstwa,

- b) terminowe wykonanie kapitalnych i bieżących remontów wykonywanych systemem gospodarczym,
- c) w komórkach funkcjonalnych — wykonanie zadań wynikających z podziału czynności i miesięcznego planu pracy,
- d) przy wykonawstwie inwestycyjnym — wykonanie rzeczowego miesięcznego planu robót,
- e) w nadzorze inwestycyjnym — uzyskanie wysokiej jakości nadzorowanych robót,
- f) wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa.

Ponadto szczegółowe regulaminy powinny zawierać dodatkowe kryteria premiowania zindywidualizowane dla poszczególnych komórek lub stanowisk odpowiednio do zakreślonych dla nich zadań.

3. Premie wypłacane są w okresach kwartalnych z funduszu premiowego utworzonego w ramach planowanego funduszu płac. Wysokość funduszu premiowego wynosi 10% kwartalnych płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie planu produkcji i usług przez podległe zakłady oraz osiągnięcie zaplanowanej akumulacji.
4. Premią regulaminową powinni być objęci pracownicy zatrudnienia na stanowiskach kierowniczych, mających bezpośredni wpływ na wykonanie zadań przedsiębiorstwa, a mianowicie:
 - a) dyrektorzy i ich zastępcy,
 - b) kierownicy zakładów gospodarki komunalnej i mieszkaniowej,
 - c) główni księgowi (st. księgowi — p. o. gł. księgowego),
 - d) kierownicy działów i samodzielnych sekcji,
 - e) starsi majstrowie i majstrowie.
 Pozostali pracownicy mogą być premiowani uznaniowo przez dyrektora przedsiębiorstwa w oparciu o opinię czynnika społecznego, z niewykorzystanej na premię dla w/w stanowisk części funduszu premiowego (z wyjątkiem maszynistek w halach maszyn, które są premiowane na dotychczasowych zasadach).
5. Maksymalna wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 20% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
6. W przypadku przekroczenia przez przedsiębiorstwo funduszu płac ogółem stosuje się w zakresie funduszu premiowego sankcje określone w obowiązujących dla przedsiębiorstwa przepisach o bankowej kontroli funduszu płac.
7. Premię dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępcy oraz dla głównego księgowego zatwierdza prezydium właściwej rady narodowej.

8. Premię dla pozostałych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.
9. Osoby uprawnione do zatwierdzania premii mają prawo pozbawić premii częściowo lub całkowicie cały zakład pracy lub poszczególnych pracowników w przypadku stwierdzenia:
 - dopuszczenia do pogorszenia jakości usług,
 - niewykonania zarządzeń władz nadrzędnych.
10. Powyższe zasady premiowania obowiązują również pracowników umysłowych zakładów gospodarki komunalnej i mieszkaniowej (na budżecie) powołanych na podstawie okólnika Nr 42 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 12. XII. 1956 r., z tym że warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie planu produkcji i usług.
11. Szczegółowy regulamin premiowania powinien być uzgodniony z radą zakładową.
12. Za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego pracownicy finansowo-księgowi otrzymują premię bilansową.

Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku w ramach planowanego funduszu płac 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.

Premia bilansowa nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

Warunki wypłaty premii bilansowej określają przepisy w zakresie wypłaty premii za sporządzenie i złożenie w terminie rocznego sprawozdania finansowego, ustalone w części ogólnej.
13. W przypadku powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac podlegającego likwidacji następuje wstrzymanie przez bank wypłaty funduszu premiowego.

Wypłata funduszu premiowego zostaje wstrzymana do czasu zlikwidowania przekroczenia funduszu płac, w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, jednak nie więcej niż w wysokości 50% zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego pracowników umysłowych.
14. W przypadku wstrzymania przez bank — zgodnie z przepisami o bankowej kontroli funduszu płac — wypłaty funduszu premiowego pracowników umysłowych wskutek przekroczenia funduszu płac — wypłata premii przewidzianych regulaminem premiowania następuje w granicach kwoty funduszu premiowego uruchomionej przez bank.

Pracownicy bezpośrednio odpowiedzialni za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i funduszu płac oraz pracownicy naruszający

- dyscyplinę płac nie mogą otrzymać premii z wypłaconej przez bank — części funduszu premiowania w danym kwartale.
15. Pracownicy tracą prawo do premii lub części premii wstrzymanych przez bank z powodu przekroczenia funduszu płac, jeżeli przekroczenie nie zostanie zlikwidowane do końca roku obrotowego.
 16. Za stanowiska służbowe, z którymi łączy się bezpośrednia odpowiedzialność zatrudnionych na tych stanowiskach pracowników za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i płac, uważa się:
 - a) dyrektora przedsiębiorstwa;
 - b) zastępcę dyrektora, o ile podlegają mu komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniami zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawach gospodarowania czasem pracy i funduszem płac;
 - c) głównego księgowego;
 - d) kierownika komórki zatrudnienia i płac lub innej komórki organizacyjnej, w zakres której wchodzi sprawy zatrudnienia i płac;
 - e) kierownika zakładu, mistrza odcinka produkcyjnego, w których nastąpiło przekroczenie funduszu płac, względnie inne naruszenie dyscypliny płac;
 - f) inne stanowiska, o ile zatrudnieni na nich pracownicy uprawnieni są do podejmowania decyzji w zakresie zatrudnienia i płac w szczególności decyzji dotyczących zaszerogowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych.

C. TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

L.p	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	Dyrektor (kierownik)	1. Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze oraz 5 lat praktyki 2. Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe oraz 7 lat praktyki
2	Kierownik techn. Zastępca dyrektora	1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne oraz 5 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 3 lata w zakładach komunalnych

I. p.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
3	Starszy mechanik	2. Średnie wykształcenie techniczne oraz 7 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 5 lat w zakładach komunalnych 1. Wyższe wykształcenie kierunku mechanicznego oraz 5 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 3 lata w zakładach komunalnych 2. Uprawnienia do tytułu inżyniera mechanika oraz 7 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 5 lat w zakładach komunalnych
4	Starszy inżynier	1. Wyższe wykształcenie techniczne oraz 4 lata praktyki w zawodzie technicznym 2. Uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 6 lat praktyki w zawodzie technicznym
5	Inżynier	1. Wyższe wykształcenie techniczne oraz 1 rok praktyki 2. Uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 5 lat praktyki w zawodzie technicznym
6	Starszy technik	Średnie wykształcenie techniczne oraz 4 lata praktyki w zawodzie technicznym
7	Starszy inspektor nadzoru inwestycji i remontów kapitalnych	1. Wyższe wykształcenie techniczne oraz 4 lata praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 2 lata przy nadzorze 2. Uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 7 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 3 lata przy nadzorze
8	Inspektor nadzoru inwestycji i remontów kapitalnych	1. Wyższe wykształcenie techniczne oraz 2 lata praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 1 rok przy nadzorze 2. Uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 6 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 2 lata przy nadzorze
9	Technik*	1. Średnie wykształcenie techniczne oraz 1 rok praktyki

* Technik bhp — tylko w I typie, w pozostałych — funkcje zleca się siłom technicznym; dla technika bhp wymagane jest dodatkowe przeszkolenie w zakresie bhp.

L.p	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
10	Starszy majster	2. Ukończona szkoła podstawowa oraz 6 lat praktyki technicznej 1. Ukończona szkoła podstawowa, uprawnienia mistrzowskie oraz 3 lata praktyki na stanowisku majstra w zakładach komunalnych 2. Średnie wykształcenie techniczne oraz 8 lat praktyki w zawodzie technicznym w zakładach komunalnych
11	Majster	1. Ukończona szkoła podstawowa, uprawnienia mistrzowskie oraz 4 lata praktyki zawodowej w zakładach komunalnych 2. Średnie wykształcenie techniczne oraz 5 lat praktyki zawodowej w zakładach komunalnych
12	Główny księgowy Starszy księgowy p. o. głównego księgowego	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne oraz 4 lata praktyki w księgowości 2. Średnie wykształcenie ekonomiczne lub ogólnokształcące oraz 8 lat praktyki w księgowości
13	Kierownik działu ekonomicznego	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne oraz 3 lata praktyki w zawodzie 2. Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe ekonomiczne oraz 7 lat praktyki
14	Kierownik sekcji w grupie ekonomicznej Samodzielny księgowy Starszy planista	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne (ewentualnie prawnicze) oraz 2 lata praktyki 2. Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe ekonomiczne oraz 6 lat praktyki
15	Ekonomista Planista	1. Wyższe wykształcenie oraz 1 rok praktyki w zawodzie 2. Średnie wykształcenie oraz 4 lata praktyki w zawodzie
16	Kierownik sekcji administracyjno-gospodarczej Główny kasjer Księgowy Starszy likwidator	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe odpowiedniego kierunku oraz 4 lata praktyki w danej specjalności 2. Ukończona szkoła podstawowa, kurs odpowiedniego kierunku oraz 6 lat praktyki w danej specjalności

L.p	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
17	Starszy referent Starszy rachmistrz Likwidator Kasjer	1. Średnie wykształcenie oraz 1 rok praktyki 2. Ukończona szkoła podstawowa oraz 6 lat praktyki
18	Kierownik kancelarij Referent Rachmistrz Kontysta	1. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące 2. Ukończona szkoła podstawowa oraz 4 lata praktyki
19	Telefonistka	Ukończona szkoła podstawowa, przeszkolenie w zakresie obsługi centrali telefonicznej
20	Maszynistka	Ukończona szkoła podstawowa, umiejętność pisania na maszynie i znajomość konserwacji maszyn
21	Kierownik magazynu	1. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące oraz co najmniej 4 lata praktyki w magazynie 2. Ukończona szkoła podstawowa oraz 8 lat praktyki w magazynie
22	Starszy magazynier	1. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące oraz 3 lata praktyki w magazynie 2. Ukończona szkoła podstawowa oraz 7 lat praktyki w magazynie
23	Magazynier	1. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące 2. Ukończona szkoła podstawowa oraz 3 lata praktyki w magazynie
24	Kierownik zakładu GK i M	Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne oraz co najmniej 5 lat praktyki w zakładach komunalnych
25	Sekretarka Pomoc biurowa	Ukończona szkoła podstawowa

U w a g i :

1. Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych określa minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji i stażu pracy, warunkujące zaszczerwanie pracowników na poszczególne stanowiska, wymienione w obowiązującej tabeli plac.
2. Przez wyższe wykształcenie rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni odpowiedniego zawodu.

Przez średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej (licealne lub równorzędne).

Nie ukończone wykształcenie wyższe lub średnie nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.

- Przez praktykę na stanowisku technicznym rozumie się wykonywanie prac wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika. Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.

- Dyrektor przedsiębiorstwa może określić w sposób bardziej szczegółowy wymagania w zakresie kwalifikacji i stażu, przewidziane w taryfikatorze dla poszczególnych stanowisk, np. co do typu uczelni, specjalizacji, wykształcenia, ścisłego określenia rodzaju praktyki.

W trybie tym nie może nastąpić obniżenie wymagań kwalifikacyjnych, i stażu pracy oraz obecna nazwa zajmowanego stanowiska.

- Zakwalifikowanie pracowników na poszczególne stanowiska następuje na podstawie oceny czynności faktycznie wykonywanych przez pracownika w oparciu o wymagane w taryfikatorze kwalifikacje i staż pracy. Jednocześnie jednak należy uwzględnić ogół warunków towarzyszących wykonywaniu pracy, a w szczególności: wewnętrzny podział pracy w komórce organizacyjnej, wydajność pracy pracownika, umiejętności pracownika w wykonywaniu zadań związanych z danym stanowiskiem.

Natomiast nie może decydować o zakwalifikowaniu pracownika sam fakt posiadania przez niego określonego w taryfikatorze wykształcenia i stażu pracy oraz obecna nazwa zajmowanego stanowiska.

- W wyjątkowych, indywidualnych przypadkach uzasadnionych dużym doświadczeniem zawodowym i bardzo dobrym wykonywaniem przez pracownika powierzonych obowiązków, dopuszczalne jest zwolnienie pracownika od wymagań przepisanych taryfikatorem dla danego stanowiska w zakresie wykształcenia lub stażu pracy. Zwolnienie pracownika od wymaganych kwalifikacji może być warunkowe i bezwarunkowe.

Zwolnienia bezwarunkowego udziela prezydium właściwej wojewódzkiej rady narodowej na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa. Zwolnienia warunkowego udziela dyrektor przedsiębiorstwa określając jednocześnie termin uzupełnienia brakujących kwalifikacji. Termin ten nie może być dłuższy niż 3 lata.

Zwolnienie warunkowe i bezwarunkowe nie może być stosowane do pracowników nowoprzyjmowanych.

Zwolnienie w zakresie wykształcenia nie może być udzielone na stanowiskach:

- kierownika technicznego,
- starszych inżynierów i inżynierów.

- Przy stanowiskach pracy, na których faktycznie wykonywane prace wchodzi w zakres dwóch rodzajów funkcji, o zakwalifikowaniu pracownika do funkcji decyduje ten rodzaj pracy, który przewyższa na danym stanowisku.

- Sam fakt występowania poszczególnych stanowisk w tabeli płac nie upoważnia przedsiębiorstwa do tworzenia u siebie takich stanowisk. Stanowiska wymienione w tabeli płac mogą być wykorzystane o tyle, o ile to jest niezbędne dla wykonywania zadań przedsiębiorstwa. Powołanie stanowisk inspektorów nadzoru wymaga uzyskania zgody

wydziału gospodarki komunalnej prezydium wojewódzkiej rady narodowej.

9. W przypadku gdy zadania przedsiębiorstwa wymagają zatrudnienia pracowników na stanowiskach nie występujących w taryfikacji kwalifikacyjnym, dyrektor przedsiębiorstwa występuje z wnioskiem o uzupełnienie go do Ministerstwa Gospodarki Komunalnej w drodze służbowej.
10. Zaszeregowanie oraz ocenę kwalifikacji dyrektora, jego zastępcy oraz głównego księgowego dokonuje prezydium właściwej rady narodowej w trybie przewidzianym rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 4. X. 1958 r. (Dz. U. Nr 62, poz. 305).
Zaszeregowanie oraz ocenę kwalifikacji pozostałych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

II. ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH (ROBOTNIKÓW) OGÓLNOZAKŁADOWYCH

A. TABELA STAWEK GODZINOWYCH

Kategoria zaszeregowania	Stawka na godzinę (w zł)
I	4,20
II	4,80
III	5,40
IV	6,10
V	6,80
VI	7,60
VII	8,50
VIII	9,50

Powyższa tabela płac nie ma zastosowania do gońców i sprzątaczek, dla których ustala się godzinową stawkę płac w wysokości 3,60 zł.

U w a g i:

1. Do robotników ogólnozakładowych zalicza się pracowników warsztatów i transportu, jeżeli komórki te tworzą odrębną jednostkę obsługującą wszystkie zakłady, które wchodzi w skład miejskich przedsiębiorstw gospodarki komunalnej. Jeżeli natomiast komórki te istnieją przy jednym z zakładów, np. przy komunikacji czy wodociągach, robotnicy są wynagradzani według zasad ustalonych dla danej branży.
2. Zaszeregowania robotników należy dokonywać w oparciu o taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik do protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) gospodarki komunalnej z dnia 25. IV. 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników ogólnozakładowych, zatrudnionych w miejskich przedsiębiorstwach gospodarki komunalnej (wielobranżowych), sporządzonego w dniu 6. III. 1963 r.

B. ZASADY PREMIOWANIA

1. Niniejsze zasady premiowania obejmują robotników ogólnozakładowych, z wyjątkiem gońców i sprzątaczek.

2. Robotnicy, o których mowa w pkt 1, otrzymują premię za staranne terminowe, zgodne z obowiązującymi regulaminami pracy oraz otrzymanymi poleceniami wykonywanie obowiązków służbowych w wysokości do 30% płacy zasadniczej poszczególnych robotników.
3. Premia wypłacana jest z funduszu premiowego, tworzonego w ramach posiadanego funduszu płac w wysokości 10 — 15 % funduszu płac zasadniczych robotników.
4. Wysokość funduszu premiowego, w granicach podanych w pkt 3, ustala jednostka bezpośrednio nadrzędna nad przedsiębiorstwem (zakładem).
5. Premię dla robotników przedsiębiorstwa przyznaje dyrektor (kierownik) przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową. Premię dla robotników miejskich zakładów gospodarki komunalnej i mieszkaniowej (na budżecie) zatwierdza kierownik zakładu.
6. Robotnik może być pozbawiony premii w całości lub w części, jeżeli na skutek niedbalstwa w wykonywaniu ciężących na nim obowiązków naraził na szkodę interesy przedsiębiorstwa (zakładu) lub dopuścił się przekroczenia, za które został ukarany na podstawie obowiązującego regulaminu pracy.
Decyzja o pozbawieniu premii powinna być wydana przez dyrektora (kierownika) przedsiębiorstwa (zakładu) na piśmie oraz uмотywowana.

W y k a z

prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych

Grupa I — dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę pracy w tych warunkach.

1. Czyszczenie (plukanie) zbiorników paliwa i próba pomp benzynowych.
2. Obsługa automatów i szlifierek chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach.
3. Prace monterów przy naprawach i przeglądach instalacji samochodów zgazyfikowanych.
4. Prace destylatorów elektrolitów.
5. Przygotowanie, nalewanie i nasycanie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii.
6. Prace przy sortowaniu ręcznym i przebieganiu ołowiu.
7. Usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.
8. Prace w wyświetlarni światłokopii przy użyciu amoniaku.

9. Prace robotników w magazynach chemikalii, kwasów, soli trujących i żrących.
10. Prace przy kąpieli części w ługowni oraz mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.

Grupa II — dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę pracy w tych warunkach.

1. Obsługa pieców hartowniczych i kuziennych.
2. Cynowanie i cynkowanie.
3. Spawanie gazowe i elektryczne.
4. Malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi.
5. Obsługa kotłowni i prace przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników.
6. Odtłuszczenie w ługu.
7. Natryskiwanie podwozi olejami gazowymi.
8. Szlifowanie i polerowanie metali na sucho.
9. Mielenie i mieszanie emalii oraz rozcieńczanie farb i lakierow.
10. Hartowanie stali.
11. Naprawa, konserwacja oraz ładowanie akumulatorów.
12. Zalewanie akumulatorów pakiem.
13. Obsługa i kucie na młotach mechanicznych, prasowanie i walcowanie na gorąco.
14. Impregnacja uzwojeń lakierem nitro.
15. Prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie lamp wtryskowych i wtryskiwaczy paliwa silników spalinowych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy.
16. Obsługa stacji wytwórnicy acetylenowych i napraw wytwórnicy.
17. Prace kowalskie ręczne w kuźni.
18. Wulkanizacja gumy.
19. Lutowanie.
20. Naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej.
21. Prace w podstacjach prostowniczych rtęciowych.
22. Prace przy spalaniu farb i lakierów z blach.
23. Prace przy ładowaniu, konserwacji i kontroli gaśnic przeciwpożarowych.
24. Naprawa pojemników do składowania nieczystości.
25. Prace przy bieżących naprawach pojazdów mechanicznych i konnych do wywożenia nieczystości.
26. Prace montażowe, demontażowe i warsztatowe przy urządzeniach stacji pomp kanałowych.
27. Prace w pomieszczeniach zamkniętych, gdzie temperatura sztucznie podniesiona przekracza + 25° C.

28. Prace w pyłe węglowym powstającym przy załadunku i wyładunku węgla.
29. Prace przy oczyszczaniu oleju transformatorowego oraz prace przy konserwacji akumulatorów stacyjnych i ich ładowaniu oraz oczyszczaniu silników elektrycznych (uzwojenie z tlenku miedzi).
30. Regulowanie wodomierzy przy użyciu manometrów rtęciowych.
31. Naprawa, wymiana i konserwacja sieci gazowej.
32. Prace otulaczy przewodów gazowych (izolatorowych).
33. Prace w odnaftalenowni.

Grupa III — dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę pracy w tych warunkach.

1. Obróbka mechaniczna i ręczna ołowiu.
2. Malowanie i lakierowanie natryskowe.
3. Izolowanie watą szklaną.
4. Obsługa hamowni silników.
5. Spawanie gazowe głowic podgrzanych w ognisku.
6. Prace przy obsłudze aparatury do suszenia piasku.
7. Lakierowanie konstrukcji garbarni z zawartością ołowiu.
8. Obsługa pralni odzieży zanieczyszczonej ołowiem lub jego związkami.
9. Remont i oczyszczanie urządzeń i przewodów kanalizacyjnych i asenizacyjnych.
10. Praca robotników w magazynach materiałów pędnych przy benzynie etylizowanej przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy.
11. Malowanie ręczne farbami acetonowymi przy użyciu syntetycznego pokostu i terpentyny, lutowanie spoiwem cynowo-ołowianym.
12. Prace przy oczyszczaniu wodomierzy i mechanizmów wodomierzowych w warsztacie.
13. Prace na wysokości ponad 15 m bez stropu, szalowań lub pomostów poniżej.
14. Prace na rusztowaniach wiszących i na drabinach sznurowych.
15. Prace w pomieszczeniach napraw gazomierzy.
16. Prace przy rozrządzie smoły i dołach smołowych (przy remontach).

Grupa IV — dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę pracy w tych warunkach.

1. Ołaczanie tarcz ściernych.
2. Hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cyjanowych.
3. Ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu.
4. Formowanie płyt akumulatorowych.
5. Cięcie, oczyszczanie, smarowanie płyt akumulatorowych.

6. Kontowanie akumulatorów — składanie ogniw.
7. Lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych.
8. Miniowanie.
9. Metalizacja natryskowa.
10. Wylwanie panewek stopem łożyskowym.
11. Obsługa komór piaskowych.
12. Przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.
13. Prace odlewników przy wykonywaniu odlewów z metali nieżelaznych.
14. Prace przy naprawie prostowników rtęciowych przy bezpośrednim działaniu rtęci i oporów rtęciowych.
15. Spawanie gazowe i elektryczne w ciasnych pomieszczeniach, wewnątrz cystern i zbiorników kotłów.
16. Szlifowanie metali pokrytych lakierem z zawartością związków ołowiu.
17. Prace przy oczyszczaniu kotłów z kamienia oraz prace przy oczyszczaniu kanałów kominowych kotłowych.
18. Prace w pomieszczeniach, gdzie wilgotność względna przekracza 60 %.
19. Prace przy wykonywaniu odlewów z ołowiu i cynku.

Podstawa prawna:

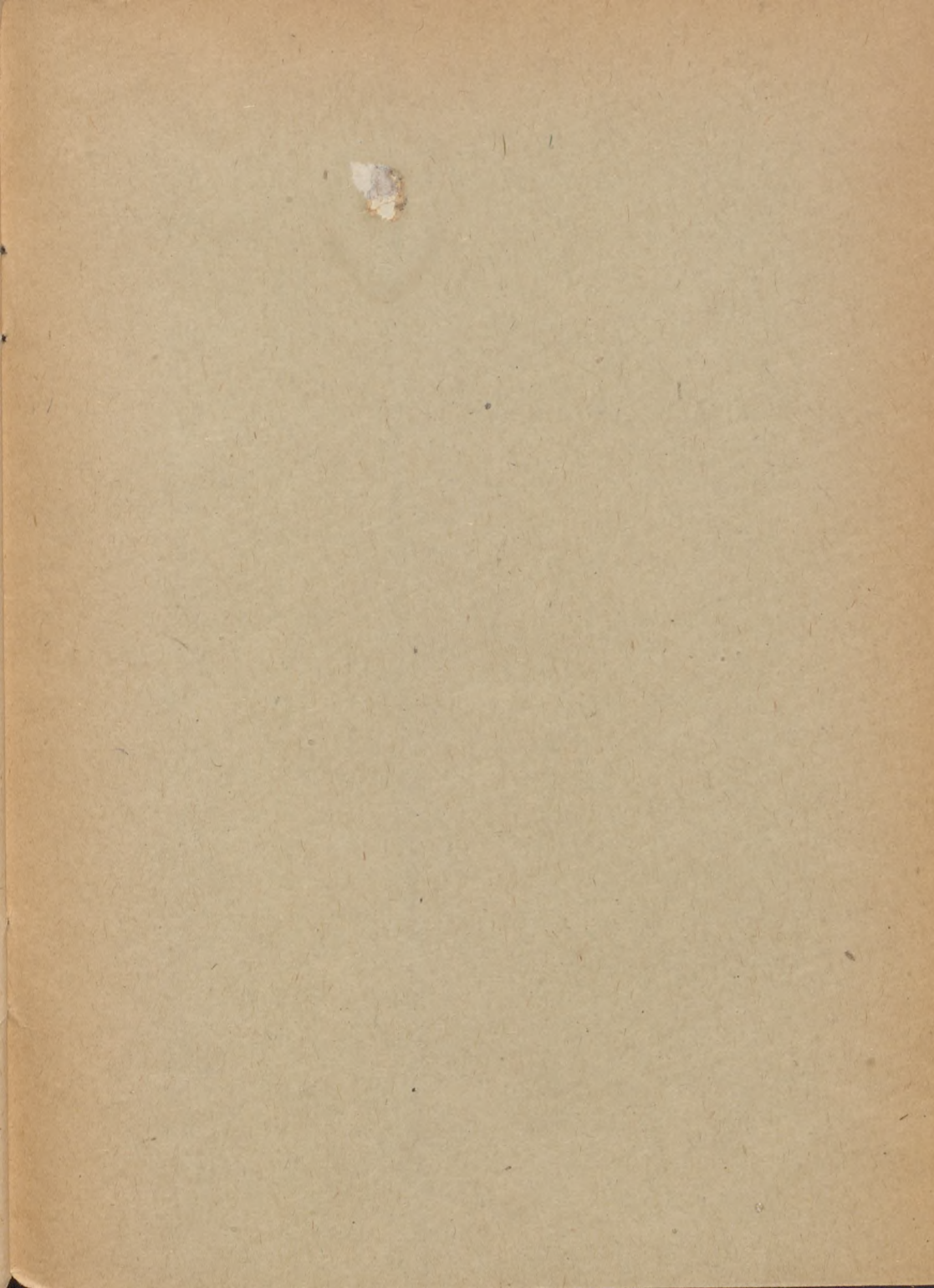
1. Protokół dodatkowy zmieniający układ zbiorowy pracy dla komunalnych przedsiębiorstw i zakładów użyteczności publicznej z dnia 15. XII. 1948 r. w zakresie zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w miejskich przedsiębiorstwach gospodarki komunalnej (wielobranżowych) oraz zakładach gospodarki komunalnej i mieszkaniowej, sporządzony w dniu 15. IX. 1956 r., stanowiący załącznik Nr 8 do zarządzenia Nr 72 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 15. IX. 1958 r.
2. Protokół dodatkowy, sporządzony w dniu 21. III. 1960 r. do układu zbiorowego pracy z dnia 25. IV. 1959 r. dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) gospodarki komunalnej w sprawie uzupełnienia załącznika Nr 1 do protokołu dodatkowego z dnia 15. IX. 1958 r., dotyczącego zasad wynagradzania pracowników umysłowych miejskich przedsiębiorstw gospodarki komunalnej, przesłany przy piśmie okólnym Nr 13 z dnia 28. III. 1960 r.
3. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) gospodarki komunalnej z dnia 25. IV. 1959 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania głównych księgowych, sporządzony w dniu 22. III. 1960 r.,

przesłany przy piśmie okólnym Nr 14 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 23. III. 1960 r.

4. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) gospodarki komunalnej z dnia 25. IV. 1959 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników ogólnozakładowych, zatrudnionych w miejskich przedsiębiorstwach gospodarki komunalnej (wielobranżowych), sporządzony w dniu 6. III. 1963 r., przesłany przy piśmie okólnym Nr ZPP 83163 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 6. III. 1963 r.



PMPPT Druk. Pila zam. 2056 - 11. 62. - 1700 + 30 egzempl.
Obj. 1,1 ark. myd., 1,25 ark. druk Pap. sat. V kl. 70. g. 61 x 86.
Poz. 1172.



E
815

GBP
iZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0008005