

**ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW GOSPODARKI
KOMUNALNEJ I PRZEMYSŁU TERENOWEGO
ZARZĄD GŁÓWNY**

G A Z O W N I E I R O Z D Z I E L N I E G A Z U

**BRANŻOWE UZUPEŁNIENIE DO UKŁADU
ZBIOROWEGO PRACY**

**dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakła-
dach) gospodarki komunalnej**

wg stanu na 1. II. 1962 r.

Warszawa

1962



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0001762

**ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW GOSPODARKI
KOMUNALNEJ I PRZEMYSŁU TERENOWEGO
ZARZĄD GŁÓWNY**

G A Z O W N I E I R O Z D Z I E L N I E G A Z U

**BRANŻOWE UZUPEŁNIENIE DO UKŁADU
ZBIOROWEGO PRACY**

**dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakła-
dach) gospodarki komunalnej**

wg stanu na 1. II. 1962 r.

083/63

815

II

REDAKTOR:

mgr D. Bajowa

REDAKTOR TECHNICZNY

Henryk Lisiecki



1762

20-2-63

Na zlecenie

Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki
Komunalnej i Przemysłu Terenowego

wydało

Biurowy Wydawnictw Centrali Technicznej, Warszawa, ul. Flory Nr 9

Nakł. 1.250 + 60 egz. Ark. druk. 2; ark. wyd. 2,80; papier druk. sat.

A-1, V kl. 70 g. Gdańskie Zakłady Graficzne Nr 144 R-6

złoty 2400

831.116:662.764

**I. Zasady wynagradzania pracowników umysłowych
(z wyjątkiem inkasentów)**

A. TABELA PŁAC PRACOWNIKÓW UMYŚLOWYCH

L. p.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadni- cze w miesiącu	
		Kat. I	Kat. II
1	2	3	4
1	Dyrektor	2300—3400	2000—2900
2	Naczelný inżynier Kierownik techniczny	2200—3200	2000—2800
3	Główny mechanik Główny technolog	1800—2900	
4	Kierownik (oddziału) produkcji, sieci i instalacji Kierownik laboratorium	1500—2500	1400—2400
5	St. inżynier St. chemik	1400—2300	
6	Inżynier, Chemik, St. technik, Inspektor BHP, St. kalkulator techniczny	1200—2100	1200—2000
7	Technik Kalkulator techniczny St. laborant	800—1600	800—1600
8	St. gazmistrz, St. majster	1500—2400	1400—2350
9	Gazmistrz, Majster	1200—2000	1200—2000
10	Laborant, Kreślarz	700—1100	700—1100
11	Główny księgowy, St. księgowy, p.o. księgowego	1600—2900	1500—2700
12	Kierownik działu (ekonomiczne- go)	1500—2350	1400—2250

1	2	3	4
13	Kierownik sekcji (ekonomicznej)	1400—2100	1200—2000
14	St. planista, St. księgowy, St. likwidator, Ekonomista	1300—2100	1200—2000
15	Planista, Księgowy, Likwidator, Kasjer, Kontroler inkasa i odczytywacze	800—1600	800—1600
16	St. referent, Kierownik sekretariatu	800—1500	800—1500
17	Referent, Rachmistrz, Kierownik hali maszyn	700—1100	700—1100
18	Kontysta, Telefonistka	650—800	600—800
19	Maszynistka w hali	750	750
20	Maszynistka poza halą	700—950	700—950
21	Pomoc biurowa, Praktykant	500	500
22	Kierownik magazynu	1000—1800	1000—1700
23	St. magazynier	800—1600	800—1500
24	Magazynier	700—1350	700—1350
25	Kierownik zakładu (gazowni, rozdzielni gazu) w miejskim przedsiębiorstwie gospodarki ko- munalnej lub na budżecie	1300—2400	
26	Kierownik gazowni w miejskim przedsiębiorstwie gospodarki ko- munalnej o produkcji rocznej 2.000.000 m ³ gazu	1600—2800	

Uwagi: 1) — według I kategorii wynagradzani są pracownicy w ga-
zowniach o rocznej produkcji ponad 3.000.000 m³ gazu.

Według II kategorii wynagradzani są pracownicy w pozostałych gazowniach oraz w rozdzielniach gazu.

- 2) — Przyznanie górnej granicy płac pracownikom na stanowiskach wymienionych w poz. 25 i 26 uzależnione jest od wysokości wynagrodzenia pobieranego przez dyrektora przedsiębiorstwa wielobranżowego, któremu dana gazownia podlega. W każdym przypadku wynagrodzenie kierownika zakładu winno być przynajmniej o 10 % niższe od wynagrodzenia dyrektora przedsiębiorstwa.
- 3) — Poz. 12 i 13 tabeli płac dotyczą działów i sekcji o charakterze ekonomicznym, jak np. finansowych, zaopatrzenia i zbytu, planowania, inkasa itp.
- 4) — Działy i sekcje mogą być tworzone o tyle o ile to jest niezbędne dla wykonania przez przedsiębiorstwa swych zadań, przy czym jako dział rozumie się komórkę zatrudniającą co najmniej 6 osób, a jako samodzielną sekcję komórkę zatrudniającą co najmniej 3 osoby. W ramach działu, sekcję może tworzyć zespół składający się z co najmniej 4 pracowników.
- 5) — Dział inkasa może występować tylko w przedsiębiorstwach posiadających ponad 6000 odbiorców gazu.

B. ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

1. Omawiane zasady premiowania stanowią podstawę do opracowania przez przedsiębiorstwa szczegółowych regulaminów premiowania.
 2. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny uwzględniać następujące podstawowe kryteria, od których spełnienia uwarunkowane jest przyznanie premii pracownikom umysłowym:
 - a) wykonanie zadań produkcyjnych,
 - b) dotrzymanie obowiązujących norm jakościowych produkcji,
 - c) poprawa wskaźników uzysku gazu węglowego i wskaźników strat gazu w sieci,
 - d) terminowe wykonanie remontów,
 - e) wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa.
- Ponadto szczegółowe regulaminy winny zawierać dodatkowe kryteria premiowania zindywidualizowane dla poszczególnych komórek lub stanowisk odpowiednio do zakreślonych dla nich zadań.
3. Premie wypłacane są w okresach miesięcznych z funduszu premiowego utworzonego w ramach planowanego funduszu płac.

Wysokość funduszu premiowego ustala się w wysokości 10 % płac zasadniczych wszystkich pracowników umysłowych. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie zadań produkcyjnych.

4. Premią regulaminową powinni być objęci pracownicy zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych mających bezpośredni wpływ na wykonanie zadań przedsiębiorstwa, a mianowicie:
 - a) dyrektorzy i ich zastępcy,
 - b) kierownicy zakładów,
 - c) kierownicy (oddziałów) produkcji, sieci i instalacji,
 - d) główni księgowi (st. księgowi — p.o. gł. księgowego),
 - e) kierownicy laboratoriów,
 - f) kierownicy działów i samodzielnych sekcji,
 - g) st. majstrowie i majstrowie (st. gazmistrzowie i gazmistrzowie),
 - h) główni inżynierowie.

Pozostali pracownicy mogą być premiowani uznaniowo przez dyrektora przedsiębiorstwa w oparciu o opinię czynnika społecznego z niewykorzystanej na premie dla w/w stanowisk części funduszu premiowego (z wyjątkiem maszynistek w halach maszyn, które są premiowane na odrębnych zasadach).

5. Maksymalna wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć 20 % wynagrodzenia zasadniczego.
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. Niezależnie od premii, o której mowa w ustępach poprzednich, pracownicy finansowo-księgowi otrzymują premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premię bilansową). Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku w ramach planowanego funduszu płac 15 % miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych. Indywidualna premia bilansowa nie może przekroczyć 30 % miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

Warunki wypłacania premii bilansowej określają przepisy podane w części ogólnej zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstw gospodarki komunalnej.
8. Premię dla dyrektora przedsiębiorstwa oraz dla jego zastępców zatwierdza prezydium właściwej rady narodowej.

Premię dla pozostałych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.
9. Osoby uprawnione do zatwierdzenia premii mają prawo pozbać premii częściowo lub całkowicie cały zakład pracy lub po-

szczególnych pracowników w przypadku stwierdzenia nieprze-
strzegania przepisów eksploatacyjnych, dyscypliny technologicznej
lub nie wykonania zarządzeń.

10. Szczegółowy regulamin powinien określać inne przypadki i tryb
pozbawienia częściowego lub całkowitego premii pracowników,
między innymi za nadmierne zużycie materiałów, paliwa, energii
elektrycznej, nie wykonania zarządzeń, przekroczenia funduszu
płac itp.
11. Szczegółowy regulamin premiowania powinien być uzgodniony
z radą zakładową.
12. Maszynistki w halach maszyn otrzymują premię na zasadach
określonych w części ogólnej zasad wynagradzania pracowników
przedsiębiorstw gospodarki komunalnej.

C. TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

P. Z.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	2	3
1	Naczelný inżynier	Wyższe wykształcenie techniczne oraz 7 lat praktyki w gazowniach
2	Główny mechanik, Główny technolog	1. wyższe wykształcenie tech- niczne odpowiedniego kierun- ku oraz 5 lat praktyki w za- wodzie technicznym, w tym co najmniej 4 lata w zakła- dach gazowniczych w danej specjalności technicznej - lub 2. uprawnienia do tytułu inżyn- iera odpowiedniej specja- lności oraz 10 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 5 lat w zakładach gazowniczych w danej specjalności technicz- nej.

1	2	3
3	Kierownik techniczny	1. wyższe wykształcenie techniczne oraz 6 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 4 lata w gazownictwie lub 2. uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 10 lat praktyki w zawodzie technicznym w tym co najmniej 6 lat w gazownictwie
4	Kierownik (oddziału) produkcji, sieci i instalacji	1. wyższe wykształcenie techniczne odpowiedniego kierunku oraz 5 lat praktyki w zawodzie technicznym, w tym co najmniej 3 lata w zakładach gazownictwa w danej specjalności technicznej lub 2. uprawnienie do tytułu inżyniera odpowiedniej specjalności oraz co najmniej 5 lat praktyki w zawodzie gazownictwa w danej specjalności technicznej lub 3. średnie wykształcenie techniczne odpowiedniego kierunku oraz 10 lat praktyki w gazownictwie w danej specjalności technicznej.
5	Kierownik laboratorium	wyższe wykształcenie w zakresie chemii oraz przynajmniej 5 lat praktyki w zawodzie technologii gazu.

1	2	3
6	Starszy inżynier	1. wyższe wykształcenie techniczne oraz 4 lata praktyki w zawodzie technicznym lub 2. uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 6 lat praktyki w zawodzie technicznym.
7	Inżynier	1. wyższe wykształcenie techniczne oraz 1 rok praktyki w zawodzie technicznym lub 2. uprawnienia do tytułu inżyniera oraz 3 lata praktyki w zawodzie technicznym.
8	Starszy chemik	wyższe wykształcenie chemiczne oraz 4 lata praktyki w zakładach produkcyjnych lub naukowo-badawczych.
9	Chemik	1. wyższe wykształcenie w zakresie chemii lub 2. ukończone technikum chemiczne oraz co najmniej 5 lat w zakresie technologii gazu.
10	Starszy laborant	1. średnie wykształcenie zawodowe odpowiedniego kierunku (technikum) oraz 3 lata praktyki w laboratorium lub 2. ukończona szkoła zawodowa ewent. kurs w zakresie technologii gazu oraz co najmniej 5 lat praktyki w laboratorium.
11	Laborant	1. średnie wykształcenie zawodowe. 2. ukończona szkoła zawodowa ewent. kurs w zakresie technologii gazu i 2 lata praktyki w laboratorium.

1	2	3
12	Starszy technik, St. kalkulator techniczny	1. średnie wykształcenie techniczne oraz 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej lub 2. ukończona szkoła zawodowa oraz 10 lat praktyki w danej specjalności technicznej.
13	Inspektor BHP	1. średnie wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki zawodowej oraz przeszkolenie w zakresie bhp lub 2. 6 lat praktyki technicznej oraz ukończony kurs bhp.
14	Technik Kalkulator techniczny	1. średnie wykształcenie techniczne oraz 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej. lub 2. 6 lat praktyki w danej specjalności technicznej.
15	Starszy majster Starszy gazmistrz	1. uprawnienia mistrzowskie oraz 3 lata praktyki na stanowisku majstra ewent. gazmistrza w gazownictwie lub 2. średnie wykształcenie techniczne oraz 6 lat praktyki w gazownictwie.
16	Majster Gazmistrz	1. uprawnienia mistrzowskie oraz 4 lata praktyki zawodowej w gazowniach lub 2. średnie wykształcenie techniczne oraz 3 lata praktyki zawodowej w gazowniach.

1	2	3
17	Główny księgowy	1. wyższe wykształcenie ekonomiczne oraz 4 lata praktyki w księgowości lub 2. średnie wykształcenie ekonomiczne lub ogólnokształcące oraz 8 lat praktyki w księgowości.
18	Kierownik działu	1. wyższe wykształcenie odpowiedniego kierunku oraz 3 lata praktyki w zawodzie lub 2. średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe odpowiedniego kierunku oraz 7 lat praktyki w zawodzie.
19	Kierownik sekcji, Ekonomista, St. księgowy, St. likwidator, St. planista,	1. wyższe wykształcenie ekonomiczne (ewentualnie prawnicze) oraz 2 lata praktyki w zawodzie lub 2. średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowo-ekonomiczne oraz 6 lat praktyki w zawodzie.
20	Kasjer, Planista, Księgowy, Likwidator, Kontroler: inkasa, odczytywaczny robocizny zgłoszeń	1. średnie wykształcenie ogólnokształcące ewent. zawodowe odpowiedniego kierunku oraz 3 lata praktyki w zawodzie lub 2. ukończony kurs odpowiedniego kierunku oraz 6 lat praktyki w zawodzie.
21	Starszy referent, Kierownik Sekretariatu,	1. średnie wykształcenie oraz 2 lata praktyki lub 2. 6 lat praktyki w zawodzie.

1	2	3
22	Kierownik hali maszyn, Referent, Rachmistrz	1. średnie wykształcenie zawo- dowe lub ogólnokształcące lub 4 lata praktyki
23	Kontysta	1. średnie wykształcenie lub 2. 2 lata praktyki
24	Kreślarz	1. wykształcenie zawodowo-tech- niczne lub 2. kurs kreślarski
25	Telefonistka	przeszkolenie w zakresie obsłu- gi centrali telefonicznej.
26	Maszynistka	umiejętność pisania na maszynie i znajomość konserwacji maszyn.
27	Kierownik magazynu	1. średnie wykształcenie zawo- dowe lub 2. ogólnokształcące oraz co naj- mniej 4 lata praktyki w ma- gazynie.
28	Starszy magazynier	1. średnie wykształcenie zawo- dowe lub ogólnokształcące oraz 3 lata praktyki w magazynie lub 2. 7 lat praktyki w magazynie
29	Magazynier	1. średnie wykształcenie zawodo- we lub ogólnokształcące lub 2. 3 lata praktyki w magazynie.

1	2	3
30	Kierownik zakładu	1. średnie wykształcenie techniczne oraz co najmniej 6 lat praktyki w gazownictwie lub 2. 5 lat praktyki na stanowisku majstra w gazownictwie.

Instrukcja

w sprawie zasad i trybu wprowadzenia w życie taryfikatora kwalifikacyjnego pracowników umysłowych.

1. Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych określa minimalne wymagania w zakresie kwalifikacji i stażu pracy, warunkujące zaszerogowanie pracowników na poszczególne stanowiska, wymienione w obowiązującej tabeli prac.
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). Nieukończone wykształcenie wyższe lub średnie nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.
3. Pod praktyką w zawodzie technicznym rozumie się wykonywanie pracy wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika. Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.
4. 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 ustalonych w taryfikatorze dla każdego ze stanowisk.
5. Zakwalifikowanie pracowników na poszczególne stanowiska winno nastąpić 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 aktualna nazwa zajmowanego stanowiska.

6. W wyjątkowych, indywidualnych przypadkach, uzasadnionych dużym doświadczeniem zawodowym i bardzo dobrym wypełnianiem przez pracownika powierzonych obowiązków, dopuszczalne jest zwolnienie pracownika od wymagań przepisanych taryfikatorem dla danego stanowiska w zakresie wykształcenia.

Zwolnienie pracownika od wymaganych kwalifikacji może być warunkowe lub bezwarunkowe.

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

Zwolnienie nie może być stosowane do pracowników nowo-przyjmowanych.

W stosunku do pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie omawianego protokołu, zwolnienie w zakresie wykształcenie nie może być udzielone na stanowiskach:

- a) Naczelnego inżyniera,
- b) Głównego mechanika i technologa,
- c) Starszych inżynierów i inżynierów,
- d) St. chemika i chemika,
- e) Kierownika laboratorium.

7. Przy stanowiskach pracy, na których faktycznie wykonywano prace wchodzące w zakres dwóch rodzajów funkcji o zakwalifikowaniu pracownika do funkcji decyduje ten rodzaj pracy, który przeważa na danym stanowisku.
8. 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 wykonania zadań przedsiębiorstwa.
9. W przypadku, gdy zadania przedsiębiorstwa wymagają zatrudnienia pracowników na stanowiskach nie występujących w taryfikatorze kwalifikacyjnym, dyrektor przedsiębiorstwa występuje z wnioskiem o uzupełnienie do Ministerstwa Gospodarki Komunalnej.
10. Zakwalifikowania pracowników dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, o ile to nie jest zastrzeżone do kompetencji innych władz lub osób.

II. Zasady wynagradzania inkasentów

1. Inkasentów wynagradza się według akordowego systemu płac.
2. Dla inkasentów zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin ustala się miesięczną płacę zasadniczą w wysokości od 700 do 900 zł w zależności od kwalifikacji, stażu pracy i jakości wykonywanej pracy.

Prawo do pobierania wyżej określonej płacy zasadniczej przysługuje inkasentowi zamiast zarobków osiąganych w akordowym systemie płac tylko wówczas, gdy wysokość tych zarobków jest z przyczyn od niego niezależnych niższa od wysokości przysługującej mu płacy zasadniczej.

Płaca zasadnicza służy za podstawę do obliczania wysokości dodatków i innych świadczeń przypadających inkasentowi w przypadkach gdy obowiązujące przepisy przewidują obliczenie wysokości tych świadczeń od płacy zasadniczej (np. specjalnego rocznego wynagrodzenia).

3. Do obowiązków inkasenta należy:

Prowadzenie ksiąg odczytowych pobieranych z przedsiębiorstwa (zakładu), odczytywanie liczników, wystawianie i doręczanie rachunków, inkasowanie należności, sporządzanie specyfikacji wystawionych rachunków na obowiązujących drukach, wpłata do banku lub kasy przedsiębiorstwa zainkasowanej gotówki oraz inne prace związane z wystawieniem i zainkasowaniem rachunków.

Składanie zawiadomień o konieczności zmiany umów z odbiorcami lub wymiany uszkodzonych względnie wadliwie działających liczników.

Zgłaszanie wadliwych instalacji w zakresie zleconym przez kierownictwo gazowni.

4. Wynagrodzenie akordowe za jednostkę pracy inkasenta ustala się według następujących zasad:

a) za odczytanie jednego licznika gazowego, wystawienie rachunku, zainkasowanie należności i sporządzenie specyfikacji (łącznie za wszystkie czynności), a przy odbiorcy nie objętym inkasem bezpośrednim za wszystkie czynności bez inkasowania należności:

strefa I — 0,70 zł

strefa II — 0,85 zł

strefa III — 1,00 zł

b) za odczytanie jednego licznika gazowego odbiorcy objętego inkasem bezpośrednim, wystawienie rachunku i sporządzenie specyfikacji (łącznie za wszystkie czynności) bez zainkasowania należności:

strefa I — 0,40 zł

strefa II — 0,55 zł

strefa III — 0,65 zł

c) za przygotowanie jednego rachunku:

całkowite — 0,10 zł

po uprzednim częściowym
przygotowaniu przez adremę — 0,05 zł

d) za złożenie oświadczenia o konieczności zmiany umowy z odbiorcą gazu lub wymiany uszkodzonego licznika — 0,50 zł.

e) za zgłoszenie wadliwej instalacji w zakresie zleconym przez kierownictwo gazowni, po stwierdzeniu zgodności raportu ze stanem faktycznym — 0,50 zł.

5. Zaliczenie części lub całości rejonu obsługiwanego przez inkasenta do właściwej strefy dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od rozmieszczenia odbiorców gazu na podstawie niżej podanych kryteriów:

do strefy I — zalicza się teren miejski o zabudowie zwartej i więcej niż jednokondygnacyjny (gęste rozmieszczenie odbiorców gazu),

do strefy II — zalicza się teren miejski o zabudowie parterowej, luźnej oraz podmiejski i wiejski o stałych połączeniach komunikacyjnych (rzadkie rozmieszczenie odbiorców gazu),

do strefy III — zalicza się teren podmiejski i wiejski bez stałych połączeń komunikacyjnych.

6. Niezależnie od wynagrodzenia wynikającego z postanowień ust. 4 tworzy się dla inkasentów fundusz nagród w ramach planowanego funduszu płac w wysokości 5 % planowanej płacy zasadniczej tych inkasentów.

Nagrody dla poszczególnych inkasentów ustala w okresach kwartalnych według uznania dyrektor przedsiębiorstwa z tym, że indywidualna nagroda dla poszczególnego inkasenta nie może przekroczyć 30 % miesięcznej płacy zasadniczej danego inkasenta obliczonej zgodnie z ustępem 2.

III. Wynagradzanie pracowników fizycznych

A. TABELA STAWEK GODZINOWYCH DLA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH

Kategoria zaszeregowania	Stawka za godzinę w złotych
I	2,75
II	3,00
III	3,35
IV	3,75
V	4,20
VI	4,70
VII	5,25
VIII	5,85
IX	6,50

Zaszeregowanie robotników do poszczególnych kategorii dokonuje się na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego dla robotników przemysłu gazowniczego z tym, że dopuszczalne są następujące odchylenia:

Bez względu na to, czy zdolność produkcyjna (przepustowa) urządzeń gazowni odpowiada granicom ustalonym w taryfikatorze, mogą w nich występować stanowiska piecowych kat. 7 (przewidzianych w taryfikatorze dla piecowni o zdolności produkcyjnej od 40 000 m³ do 100 000 m³ gazu na dobę), a w gazowniach w Dzierżoniowie, Olstynie, Opolu, Eblągu, Bielsku-Białej, Grudziądzu, Swinoujściu, Pile i Gorzowie Wielkopolskim — również na stanowiska:

- a) piecowych kat. 9 (piecowy nadzorczy),
- b) maszynistów aparatu kat. 8,
- c) palaczy kotłowych kat. 8.

Pozostałe wymogi taryfikatora powinny być bezwarunkowo spełnione.

B. RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW

1. Premiowaniu podlegają robotnicy zatrudnieni w systemie czasowym przy obsłudze, remontach i rozbudowie urządzeń zakładu

- oraz robotnicy gospodarczy — z wyjątkiem sprzątaczek, woźnych, gońców i osób zatrudnionych przy pilnowaniu.
2. Szczegółowe regulaminy premiowania ustalają dyrektorzy przedsiębiorstw w porozumieniu z radami zakładowymi.
 3. Szczegółowe regulaminy powinny zawierać kryteria, od spełnienia których uzależnione jest przyznanie premii na poszczególnych stanowiskach pracy.
Między innymi regulaminy muszą uwzględniać następujące kryteria:
 - a) bezawaryjne działanie obsługiwanych urządzeń,
 - b) uzyskanie odpowiednich norm i wskaźników jakościowych produkcji,
 - c) ciągłość dostaw gazu do odbiorców,
 - d) obniżenie strat gazu w sieci,
 - e) przestrzeganie przepisów bhp i dyscypliny pracy,
 - f) oszczędność materiałów i narzędzi.
 4. Ustalono następujące górne granice premii dla poszczególnych grup robotników:

L. p.	Grupa robotników	Premia od wynagrodzenia zasadniczego	
		Kat. I	Kat. II
1	Rzemieślnicy zatrudnieni w warsztatach oraz przy remontach i konserwacji aparatów pomiarowych, urządzeń produkcyjnych, rozdzielczych, sieciowych i instalacyjnych.	50 %	40 %
2	Obsługa urządzeń produkcyjnych, siłowni, przetłoczní, transportu wewnętrznego, stacji rozdzielczych i sieci gazowej.	30 %	25 %
3	Inni	20 %	15 %

Wysokość przysługującej premii winna być zróżnicowana odpowiednio do uciążliwości i wagi wykonywanej pracy z tym, że górna granica premii może być przyznana dla robotników o najwyższych kwalifikacjach i najbardziej odpowiedzialnych stanowiskach.

Według I kat. ustalają premie gazownie: w Dzierżoniowie, Olsztynie, Opolu, Elblągu, Bielsku-Białej, Grudziądzu i Swinoujściu.

Według II kat. — w pozostałych gazowniach oraz w rozdzielniach gazu.

5. Premia, o której mowa w ustępie 4, może być w ramach planowanego funduszu płac dla poszczególnych robotników podwyższona o kwotę w wysokości do 10 % płacy zasadniczej za szczególne wyniki produkcyjne pod warunkiem nienagannej pracy oraz nie opuszczenia ani jednego dnia z zaplanowanych dni pracy w miesiącu, z wyjątkiem przerw w pracy usprawiedliwionych zwolnieniami lekarskimi, urlopem wypoczynkowym oraz wezwaniami władz państwowych.

C. ZATRUDNIENIE I WYNAGRADZANIE ROBOTNIKÓW W SYSTEMIE AKORDOWYM

1. System akordowy może być stosowany:
 - a) przy robotach inwestycyjnych i remontach kapitalnych sieci,
 - b) przy naprawie gazomierzy,
 - c) przy załadunku i wyładunku.Stosowanie akordu przy innych robotach wymaga zgody Ministerstwa Gospodarki Komunalnej.
2. Wypagrodzenie robotników w systemie akordowym (przy pracach, gdzie akord jest dopuszczalny) oblicza się na podstawie zakładowych cenników robót akordowych (z wyjątkiem robót o charakterze budowlano-montażowym).
3. Zakładowe cenniki robót akordowych winny być opracowane przez poszczególne gazownie w zakresie wykonywanych przez nie robót przyjmując za podstawę:
 - a) obowiązującą dla gazowni tabelę stawek godzinowych,
 - b) właściwe zaszeregowanie robót zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym robotników,
 - c) prawidłowo opracowane normy pracy o jednakowym napięciu z występujących w gazowni działach robót, ustalone na podstawie pomiarów czasu roboczego (chronometraż).
4. Zaleca się stosowanie akordu zryczałtowanego według kalkulacji przedsiębiorstwa w oparciu o zakładowe cenniki robót akordowych. Przy stosowaniu systemu akordu zryczałtowanego należy stosować odpowiednio podane niżej wytyczne stanowiące materiał informacyjno-instruktażowy, który może być wykorzystany przy zawieraniu przez przedsiębiorstwa umów z robotnikami na wykonanie robót w akordowo-ryczałtowym systemie płac.
5. Zakładowe cenniki robót akordowych zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa winny być wprowadzone w życie po uprzed-

nim przesłaniu ich do wiadomości Ministerstwa Gospodarki Komunalnej — Departament Zatrudnienia i Płac.

Przed wprowadzeniem w życie zakładowych cenników robót akordowych należy załogę zapoznać z ich treścią i zakresem stosowania.

6. W zakresie robót o charakterze budowlano-montażowym w akordowym systemie płac stosuje się cenniki robót akordowych powszechnie obowiązujące lub branżowe, wprowadzone w resorcie gospodarki komunalnej odpowiednimi zarządzeniami.
7. Przy stosowaniu cenników robót akordowych w zakresie podanym w ustępie 6 obowiązuje zachowanie następujących warunków:
 - a) cenniki robót akordowych mogą mieć zastosowanie wyłącznie do robót budowlano-montażowych wymienionych w tych cennikach (jednolitych i branżowych),
 - b) brygady (zespoły) wykonujące roboty budowlano-montażowe powinny być organizacyjnie wydzielone,
 - c) przy obliczeniu zarobku akordowego pracowników brygad, o których mowa w punkcie b, należy do poszczególnych cen stosować współczynnik przeliczeniowy w wysokości 0,94.
8. Zasady zawarte w ustępie 4 mają również zastosowanie do robót budowlano-montażowych.
9. Roboty o charakterze budowlano-montażowym nie ujęte w cennikach, o których mowa w ustępie 6, mogą być wykonywane wyłącznie w czasowym i czasowo-premiowym systemie płac.
10. Adreмиści — wytłaczacze zatrudnieni w gazowniach komunalnych wynagradzani są za jednostkę pracy w sposób następujący:

za nadruk 100 rachunków	1,10 zł
za wytłoczenie, zmianę lub anulowanie 10 płytek	2,70 zł
11. Monterów zamknąć należy zaszerzegać i wynagradzać według zasad ustalonych dla monterów instalacji gazowej (w zasadzie według systemu czasowo-premiowego).

D. W Y T Y C Z N E

**w sprawie zatwierdzania umów o wykonanie określonych robót
w akordowo-ryczałtowym systemie płac**

Przy stosowaniu akordowo-ryczałtowego systemu płac konieczne jest zawieranie odpowiednich umów między przedsiębiorstwem a robotnikami, zabezpieczających z jednej strony interesy robotników i jednocześnie z drugiej strony gwarantujących prawidłową działalność organizacyjną, produkcyjną i ekonomiczną przedsiębiorstwa.

1. Dla realizacji zadań roboczych należy powołać odpowiednio zorganizowane brygady robocze i podpisać z nimi umowę(wy) na określony zakres robót (Załącznik Nr 1 do wytycznych).
2. Brygady robocze powstają na zasadzie dobrowolności, przy uwzględnieniu w doborze osobistego szeregowania członków brygady i zadań, dla których brygada zostaje powołana.

W brygadzie nie należy w zasadzie dokonywać zmian poza przypadkami wynikającymi z umowy o pracę, regulaminu pracy, oraz innymi prawem przewidzianymi.

Kierownik jednostki organizacyjnej (kierownik robót) działający w imieniu przedsiębiorstwa zachowuje uprawnienia dokonywania w szczegółowych przypadkach zmian w brygadzie w porozumieniu z brygadzystą. Niezależnie od powyższych ustaleń w umowie można zastrzec szczegółowe przypadki powodujące zmiany w brygadzie.

Brygadzysta jest również uprawniony do przeprowadzania zmian w składzie osobowym brygady. Każdorazowa propozycja zmian składu osobowego brygady wymaga uzgodnienia z upoważnionym kierownikiem robót.

W przypadku sporów natury organizacyjnej w ramach brygady sprawę rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa ew. uprawniony kierownik robót przy udziale przedstawiciela rady zakładowej.

3. Kierownikiem brygady jest brygadzysta, który z tytułu swoich czynności pobiera wynagrodzenie zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy.
4. Brygadzysta jest odpowiedzialny za organizację stanowisk roboczych, rozłożenia zadań na poszczególnych członków brygady, dostarczenie materiałów na stanowiska robocze, gospodarkę materiałami używanymi przez brygadę oraz — wraz ze wszystkimi członkami brygady — za bezpieczeństwo pracy przy wykonywaniu prac przez brygadę.
5. Brygadzysta jest odpowiedzialny wraz z całą brygadą za jakość prac wykonywanych przez brygadę.
6. Brygadzysta jest obowiązany przyjąć wyznaczoną przez zwierzchnika pracę poza umowną po ustaleniu zakresu i wartości pracy określonej w dodatkowym zleceniu roboczym w tych przypadkach, gdy wykonanie tej pracy mieści się w czasie roboczym brygady określonym pierwotnie zawartą umową, bądź też gdy dodatkowa praca wiąże się technologicznie i organizacyjnie z pracą umowną.

W przypadkach niezawinionych przez brygadę przestojów kierownik robót powinien przydzielić brygadzie pracę zastępczą, określając warunki zapłaty za tę pracę zgodnie z obowiązującymi przepisami.

7. W jednym okresie czasu nie należy zawierać z tym samym brygadziwą (brygadą) umów dotyczących więcej niż jednej roboty.
8. Zakres prac zleconych brygadzie powinien w zasadzie objąć wszystkie prace występujące w powierzonym zadaniu. Zakresem zleconych prac mogą być objęte ilości robót przewidziane do wykonania kosztorysem (wraz z robotami pomocniczymi), przy uwzględnianiu zasad obmiaru obowiązujących dla danych robót ewentualnie całość robót np. przy usuwaniu awarii sieci.
9. Kierownik robót jest uprawniony do rozszerzania zakresu prac objętych umową i wymienionych w karcie kalkulacyjnej, wynikłego na skutek zwiększenia rzeczowego zakresu budowy, jednakże nie więcej niż o 25% zakresu przewidzianego umową. Dalsze rozszerzanie zakresu wymaga nowej umowy z brygadą lub sporządzenia aneksu do istniejącej umowy.
10. Przed zawarciem umowy, o której mowa w punkcie 1, należy opracować kalkulację wysokości kwoty umownej za wykonanie robót ze wskazaniem ich ilości i warunków wykonania.
11. Kalkulacja umów akordów ryczałtowych musi być dokonywana w taki sposób, aby całość wydatków nie przekroczyła preliminarza kosztów danej roboty lub obiektu jak również, aby wydatki na płace nie przekroczyły funduszu płac rozliczonego w stosunku do wykonanej produkcji, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
12. Decyzja co do tego, kto ma prawo sporządzić, zatwierdzać lub kontrolować kalkulację umów akordów ryczałtowych należy do dyrektora przedsiębiorstwa.
13. Przed zawarciem umowy o wykonanie robót na zasadzie umowy (akordowo-ryczałtowej) należy uprzednio z brygadami rozliczyć roboty częściowo już wykonane.
14. Zasadniczy dokument, na podstawie którego zawiera się z brygadą umowę o wykonanie robót na zasadach akordowo-ryczałtowych stanowi karta kalkulacyjna (załącznik Nr 2 do wytycznych).
15. Kalkulacja akordów ryczałtowych w zakresie tych robót, które są objęte cennikami robót akordowych (jednolitymi lub zakładowymi) musi być dokonywana na podstawie tych cenników. W stosunku do robót nieobjętych powyższymi cennikami kalkulację przeprowadza się, określając czas potrzebny za wykonanie robót, kwalifikacje robotników, którzy winni w warunkach danej budowy daną robotę wykonywać oraz godzinowe stawki płac dla pracy akordowej ustalone w obowiązujących przepisach .
Określenie czasu potrzebnego na wykonanie robót dokonuje się zgodnie z zasadami wiedzy technicznej, w oparciu o techniczne normy pracy, a w przypadkach ich braku na podstawie innych danych technicznych np. normatywów pracochłonności opracowa-

nych przez przedsiębiorstwo, danych zawartych w kosztorysach wzorcowych lub podręcznikach technicznych. W przypadku wykonywania robót specjalnych, dla których brak technicznych norm pracy, dla których z uwagi na ich nietypowość lub specjalne warunki wykonywania — brak normatywów pracochłonności lub innych dostępnych danych technicznych, na których możnaby w sposób bezpośredni oprzeć kalkulację — podstawą kalkulacji może być również doświadczenie przedsiębiorstwa względnie jego odpowiedzialnych pracowników technicznych.

Przy wykonywaniu drobnych robót porządkowych i innych pomocniczych, dla celów ustalenia ryczałtu dopuszcza się również szacunkowe określenie czasu wykonania roboty.

16. Jeżeli ceny robót akordowych ustalone w cennikach obejmują wykonanie również niektórych robót pomocniczych, za wykonanie tych robót przy zawieraniu umowy na wynagrodzenie akordowo-ryczałtowe nie wolno stosować żadnych dodatkowych wynagrodzeń, ani też powierzać do wykonania tych prac pracownikom opłaconym osobno.
17. Należności z tytułu prac akordowo-ryczałtowych są wypłacane pod odbiorze wykonanych robót według ich ilości i pod względem jakości wykonania.
18. Robót wadliwie wykonanych nie należy opłacać.
Poprawienie wadliwie wykonanych robót odbywa się na koszt brygady, która te roboty wykonywała, z doliczeniem kosztu zniszczonych materiałów. W przypadkach powstania uszkodzeń elementów budynku, obiektu, osprzętu, armatury itp. na skutek niedbałego wykonywania robót (remontów) całkowity koszt naprawy takich uszkodzeń obciąża brygadę. Jeżeli poprawki wykona inny zespół to brygada objęta umową otrzyma tylko kwotę stanowiącą różnicę sumy umownej mniej sumę wypłaconą za poprawki innemu zespołowi z doliczeniem kosztów materiału. Decyzja dotycząca terminu usunięcia usterek jak również forma odpłatności za ich usunięcie przez inną brygadę (zespół) należy do upoważnionego kierownika robót. Decyzja ta w formie pisemnej powinna być doręczona brygadzie, z winy której wynikły dodatkowe koszty.
19. Roboty wykonane w ramach umowy ryczałtowo-akordowej muszą być całkowicie rzliczone przy najbliższej wypłacie po zakończeniu roboty.
20. Jeżeli okres wykonywania robót jest dłuższy niż pełny okres rozliczania, dopuszcza się wypłacanie zaliczek na poczet wykonania pracy akordowo-ryczałtowej. Dla tego typu rozliczeń zaleca się wprowadzenie protokółarnych procentowych odbiorów. Od ustalonej protokołami wartości wykonanej pracy należy potrącić

umownie ustalony procent kwoty pozostający do ostatecznego rozliczenia.

21. W ramach brygady zaleca się stosowanie zasady obliczania wynagrodzenia przypadającego na każdego członka brygady w stosunku do udziału czasu zużytego na wykonanie pracy oraz na podstawie stawki osobistego zaszerzegowania pracownika. Pomiędzy członkami brygady dopuszczalne są jednak i inne sposoby rozliczania należności za zgodą wszystkich członków brygady i pod warunkiem ustalenia innych zasad w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy.

Umowa — we wstępie należy podać:

- a) datę zawarcia umowy (podpisania),
- b) nazwisko odpowiedzialnego kierownika robót ewentualnie osoby upoważnionej przez dyrektora przedsiębiorstwa (kier. zakładu),
- c) pełną nazwę przedsiębiorstwa (z podaniem jednostki organizacyjnej odpowiedzialnej za roboty),
- d) nazwisko brygadzysty, jego adres prywatny oraz zawód.

UMOWA

zawarta w dniu pomiędzy
. Ob. działającym
w imieniu z siedzibą w
. a brygadzystą Ob.
zamieszkałym w działającym
w imieniu brygady.

§ 1.

Ob. zwany dalej zleceniodawcą zleca
do wykonania roboty wyszczególnione w karcie kalkulacyjnej Ni
. które stanowi integralną część umowy, a brygadzysta
ob., . . . zwany dalej zleceniobiorcą,
roboty te przyjmuje do wykonania łącznie z brygadą podaną w kar-
cie kalkulacyjnej.

§ 2.

Zleceniodawca zobowiązuje się dostarczyć zleceniobiorcy w termi-
nach gwarantujących prawidłowy postęp robót dokumentację tech-
niczną, materiały oraz sprzęt niezbędny do wykonania zlecenia.

§ 3.

Za wykonanie robót objętych umową przy zachowaniu warunków
umowy zleceniobiorca otrzyma wynagrodzenie w wysokości złotych
.

§ 4.

Kwota umowna, o której mowa w § 3 stanowi wynagrodzenie za fizyczne ilości jednostek obmiaru wymienione w karcie kalkulacyjnej, zwiększenie względnie zmniejszenie ilości wykonanych robót powoduje automatyczną zmianę kwoty umownej proporcjonalnie do ilości wykonanych robót i według cen jednostkowych podanych w karcie kalkulacyjnej.

§ 5.

W przypadku, gdy czas trwania umowy przekracza okres jednej wypłaty, zleceniobiorca otrzymuje wynagrodzenie zaliczkowe, w wysokości proporcjonalnej do postępu robót określonego w procentach. Wypłacane zaliczki nie podlegają zwrotowi.

§ 6.

Z każdej zaliczki zleceniodawca potrąca kaucję w wysokości%, pozostającą do ostatecznego rozliczenia, jako gwarancję prawidłowego wykonania umowy. Kaucja podlega zwrotowi przy ostatecznym rozliczeniu umowy, jednakże nie później, niż przy najbliższej wypłacie po zakończeniu robót.

§ 7.

Roboty wykonane na podstawie niniejszej umowy podlegają warunkom, zawartym na wstępie każdego rozdziału cennika robót akordowych względnie innych podstaw zawartych w cennikach branżowych lub normalnych zakładowych.

§ 8.

Roboty podlegają odbiorowi przez zleceniodawcę lub osobę przez niego upoważnioną wg ustaleń wskazanych przez dyrektora przedsiębiorstwa.

§ 9.

Warunki szczegółowe obowiązków stron regulują przepisy zawarte w układzie zbiorowym.

§ 10.

Termin wykonania robót wymienionych w karcie kalkulacyjnej ustala się na dzień

§ 11.

W przypadku niemożności kontynuowania robót objętych umową (kartą kalkulacyjną) zleceniodawca ma prawo zlecić roboty zastępcze. W takich przypadkach termin określony w umowie podlega automatycznej korekcie.

§ 12.

Zleceniodawca ma prawo, w przypadku niedotrzymania terminów podjąć niezbędne kroki dla terminowego wykonania robót aż do rozwiązania umowy włącznie.

§ 13.

Zleceniobiorca jest odpowiedzialny za jakościowe wykonanie robót w trybie przewidzianym odpowiednimi przepisami.

§ 14.

Warunkami dodatkowymi są wytyczne w sprawie zawierania umów o wykonanie określonych robót w akordowo-ryczałtowym systemie płac stanowiące załącznik do zarządzenia Nr 86 z dnia 5 listopada 1958 r. Ministra Gospodarki Komunalnej, z którymi strony są zapoznane (wytyczne zamieszczono w części III d układu zbiorowego).

§ 15.

Podpisanie niniejszej umowy nie zwalnia zleceniobiorcy od przestrzegania postanowień właściwego regulamnu pracy.

§ 16.

Zleceniodawca ma prawo przeprowadzenia zmian w składzie brygady z przyczyn:

- a) naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- b) wadliwego wykonania robót,

- c) naruszenia regulaminów pracy,
- d) zagrożenia mienia społecznego,
- e) w innych przypadkach w porozumieniu z brygadzystą.

§ 17.

Umowa niniejsza spisana w 3 jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden otrzymuje zleceniobiorca.

Podpis Zleceniobiorcy

Podpis Zleceniodawcy

.....

.....

W z ó r

Załącznik Nr 2

Planowany termin rozpocz.

Skład brygady:

Termin wykonania

Imię i nazwisko kat. zaszereg. zawód

Załącznik do umowy ryczałtowo-akordowej Nr

.....

.....

.....

.....

Karta kalkulacyjna

Poz. koszt. poz. ks. obm.	Postawa wyceny	Opis robót	Jedn. miary	Ilość do wyk.	Cena za jedn.	Suma	
1	2	3	4	5	6	7	8
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							
.....							

Obliczenie wykonał: Razem całość prac Sprawdzono:

Słownie: (podpis, data)

(podpis data) Zleceniobiorca: Zleceniodawca:

E. W Y K A Z

prac szkodliwych dla zdrowia, niebezpiecznych lub uciążliwych w gazowniach (rozdzielniach gazu), za które przysługują robotnikowi dodatki specjalne.

Grupa I — dodatek 1,00 zł za 1 godzinę pracy:

1. Praca w aparatuwni
2. Praca w piecuwni
3. Praca w generatorowni
4. Praca w odsiarczalni oraz przy regeneracji i wymianie masy oczyszczającej
5. Praca w benzołowni
6. Oczyszczanie kanałów

Grupa II — dodatek 0,75 zł za 1 godzinę pracy:

1. Praca w pomieszczeniach napraw gazomierzy
2. Obsługa kotłów o zasypie ręcznym
3. Naprawa urządzeń gazowych pod gazem (w ruchu)
4. Minicwanie
5. Kontrola wewnętrzna suchych zbiorników gazu
6. Prace przy rozrządzie smoły i dołach smołowych
7. Prace przy oczyszczaniu kotłów z kamienia

Grupa III — dodatek 0,50 zł za 1 godzinę pracy:

1. Obsługa łamaczy węgla i clewatorów
2. Naprawa, wymiana i konserwacja sieci gazowej
3. Praca w laboratorium
4. Praca syfoniarzy (do 50% czasu obchodu)
5. Praca w przetłoczeniach gazu
6. Praca otulaczy przewodów gazowych (izolatorowych)
7. Spawanie elektryczne i autogeniczne
8. Praca na stacjach redukcyjno-pomiarowych
9. Praca w odnaftalenowni
10. Praca przy załadunku i wyładunku węgla oraz w sortowni koksu
11. Ładowanie i konserwacja akumulatorów

Grupa IV — dodatek 0,25 zł za 1 godzinę pracy:

1. Obsługa kotłów o zasypie mechanicznym
2. Obsługa kotłów centralnego ogrzewania
3. Malownie farbami benzołowymi

Uwagi:

1. Dodatki specjalne przysługują robotnikom za czas faktycznie przepracowany przy pracach wymienionych w niniejszym wykazie.
2. Przy wykonywaniu prac, do których można zastosować jednocześnie dwa lub więcej dodatków przewidzianych w wykazie przyznaje się jedynie dodatek najwyższy.

IV. Świadczenia dodatkowe

A. SPECJALNE ROCZNE WYNAGRODZENIE.

1. Robotnikom, pracownikom inżynieryjno-technicznym, pracownikom administracyjnym na stanowiskach zastępcy dyrektora do spraw administracyjnych, głównego księgowego, kierowników działów, kierowników sekcji, starszych ekonomistów, ekonomistów, st. planistów, starszych księgowych, księgowych i na stanowiskach równorzędnych, zatrudnionych w komunalnych gazowniach przyznaje się specjalne wynagrodzenie roczne w następującej wysokości:
 - 1) po 5 latach pracy — 5% rocznej płacy zasadniczej,
 - 2) po 10 latach pracy — 10% rocznej płacy zasadniczej.
2. Pozostałym pracownikom umysłowym i gazowni komunalnych przyznaje się specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości 5% rocznej płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat.
3. Prawo do specjalnego rocznego wynagrodzenia nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w straży przemysłowej, żłobkach, przedszkolach i świetlicach dziecięcych.
4. Specjalne wynagrodzenie roczne otrzymują także:
 - a) członkowie rad zakładowych, zwolnieni od pracy zawodowej zgodnie z obowiązującymi przepisami,
 - b) pracownicy, którzy w dniu 31 marca przebywają na kursach szkoleniowych,
 - c) pracownicy, powołani do czynnej służby wojskowej za okres przepracowany przed powołaniem względnie po odbyciu tej służby.
5. Okresem obrachunkowym dla ustalenia specjalnego wynagrodzenia rocznego jest okres roczny od dnia 1 kwietnia do dnia 31 marca.
6. Specjalne wynagrodzenie roczne wypłaca się każdego roku w miesiącu kwietniu w dzień powszedni poprzedzający Święto Pracy.
7. Za podstawę obliczania specjalnego wynagrodzenia rocznego przyjmuje się:
 - a) dla robotników roczną płacę zasadniczą za okres, o którym mowa w ustępie 1, wynikającą z osobistego zaszerzgowania za

- godziny przepracowane, za płatne godziny urlopowe, za czas zwolnienia do prac społecznych oraz za okres choroby, jeśli trwała ona nieprzerwanie dłużej jak 6 dni,
- b) dla pracowników umysłowych — płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszerzegowania (bez dodatków: funkcyjnego i innych) za okres, o którym mowa w ustępie 1.
8. Na poczet czasu pracy uprawniającego do specjalnego rocznego wynagrodzenia mogą być zaliczone okresy przepracowane po wyzwoleniu tj. od 1945 roku w zakładach pracy, w których obowiązują przepisy o specjalnym rocznym wynagrodzeniu lub dodatku za wysługę lat chyba, że obowiązujące przepisy stanowią inaczej.
 9. Do czasu warunkującego nabycia uprawnień do specjalnego wynagrodzenia rocznego zalicza się również wymienione w § 53 układu zbiorowego pracy dla pracowników przedsiębiorstw komunalnych z dnia 25.IV.1959 r. przerwy w pracy z okresu po drugiej wojnie światowej.
 10. Warunkiem zaliczenia okresów, o których mowa w ustępie 8 i 9, jest zachowanie ciągłości pracy wg. zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego.
 11. Specjalne wynagrodzenie roczne wypłacane jest pod warunkiem nienagannej pracy oraz nie opuszczenia w okresie obrachunkowym bez należytego usprawiedliwienia ani jednego z zaplanowanych dni pracy.
 12. Specjalne wynagrodzenie roczne wolne jest od podatków i wszelkich innych obciążeń.

B. ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW

za oszczędne i racjonalne zużycie węgla i koksu wsadowego do produkcji gazu węglowego i generatorowego.

1. Premiowaniem objęci są następujący pracownicy, przyczyniający się bezpośrednio do oszczędnego zużycia węgla i koksu wsadowego w produkcji gazu węglowego i generatorowego, zatrudnieni w gazowniach posiadających odpowiednie urządzenia pomiarowe i prowadzących kontrolę jakości produkcji wg obowiązujących instrukcji:
 - a) pracownicy zatrudnieni w piecowniach:
 - pracownicy przy bezpośredniej obsłudze i robotach remontowo-konserwacyjnych pieców gazowniczych, urządzeń nawęglania i aparatuwni,
 - st. majstrowie i majstrowie piecowni oraz majstrowie odpowiedzialni za konserwację pieców gazowniczych, urządzeń nawęglania i aparatuwni,

- b) pracownicy zatrudnieni przy produkcji gazu generatorowego, dwugazu i gazu wodnego:
 - robotnicy przy bezpośredniej obsłudze i robotach remontowo-konserwacyjnych,
 - majstrowie stanowiący bezpośredni nadzór techniczny w generatorowniach oraz majstrowie odpowiedzialni za konserwację generatorów,
 - c) pracownicy dozoru technicznego odpowiedzialni za całą produkcję zakładu:
 - kierownik oddziału produkcji,
 - majstrowie zmianowi.
 - d) pracownicy zarządu przedsiębiorstwa:
 - dyrektor
 - naczelny inżynier
 - kierownik techniczny
 - główny technolog
 - główny mechanik
 - kierownik warsztatu remontowego (st. majster, majster).
2. Podstawą do ustalenia premii jest faktyczna oszczędność węgla wsadowego w piecowniach oraz koksu wsadowego w generatorach wygospodarowana w produkcji gazu węglowego i gazu generatorowego, dwugazu i gazu wodnego w odniesieniu do zatwierdzonych w planach operatywnych norm zużycia wsadu, przy czym normy zatwierdzone w planach operatywnych nie mogą być niższe od zatwierdzonych w planach rocznych.
 3. Jeżeli faktyczna jakość węgla i koksu dostarczonego do produkcji nie odpowiada normom jakościowym wsadu, zatwierdzonym w planie operatywnym (różnice w zawartości części lotnych, popiołu, wilgoci hygroskopijnej i przemijającej), planowana norma zużycia wsadu podlega przeliczeniu wg faktycznej jakości wsadu. Normę wsadu koryguje się również o różnicę wynikającą z odchyleń faktycznej kaloryczności wyprodukowanego gazu w stosunku do kaloryczności przewidzianej w planie.
 4. Na premie za oszczędność wsadu węglowego i koksowego przeznaczają się 50 % uzyskanych w danym okresie oszczędności.
 5. Przez faktyczne uzyskanie oszczędności wsadu należy rozumieć różnice wsadu ustalonego zgodnie z postanowieniami zawartymi w ust. 2 i 3 a faktycznie zużytym wsadem do produkcji, przy czym wartość oszczędności określa się według średnioważonej ceny zakupu węgla i koksu.
 6. Ustalona zgodnie z zasadami zawartymi w ustępie 4 i 5 kwota stanowi fundusz premiiowy, który rozdziela się na poszczególne grupy stanowisk premiiowych odpowiednio do uzyskanych przez te grupy oszczędności wsadu, przy czym:

- a) pracownicy wymienieni w ustępie 1, pkt. a otrzymują 90 % części funduszu premiowego uzyskanego z oszczędności węgla wsadowego w obsługiwanych bądź nadzorowanych przez nich piecowniach;
 - b) pracownicy wymienieni w ustępie 1, pkt. b otrzymują 90 % części funduszu premiowego uzyskanego z oszczędności wsadu koksu w obsługiwanych bądź nadzorowanych przez nich generatorach;
 - c) pracownicy dozoru technicznego wymienieni w ustępie 1, pkt. e oraz pracownicy zarządu wymienieni w ust. 1, pkt. d uczestniczą w 10 % całości funduszu premiowego uzyskanego w piecowniach i generatorowniach.
7. Wypłata premii za oszczędność wsadu węglowego w piecowniach i oszczędność wsadu koksowego w generatorach może nastąpić z zachowaniem następujących warunków:
 - a) wykonanie planu produkcji zakładu (w przypadku ograniczenia produkcji wskutek braku zapotrzebowania na gaz — wykonanie planu przynajmniej w 90 %);
 - b) prowadzenie stałej kontroli za pomocą aparatury pomiarowej ilości i jakości wsadu zużytego do produkcji oraz ilości i jakości wyprodukowanego gazu;
 - c) prowadzenie prawidłowej ewidencji jakości i ilości wyprodukowanego gazu;
 - d) dotrzymanie przewidzianych norm i wskaźników jakościowych produkcji.
 8. Kwotę funduszu premiowego przypadającą dla danej grupy stanowisk premiowanych rozdziela się między uprawnionych pracowników tej grupy w stosunku procentowym do zasadniczego wynagrodzenia.
 9. Wypłata premii za oszczędność wsadu, przypadającej za wyniki osiągnięte w miesiącu sprawozdawczym, powinna być dokonana do końca następnego miesiąca.
 10. Wypłatę premii zatwierdza prezydium właściwej rady narodowej na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa.
 11. Jeżeli premia przekracza 50 % uposażenia podstawowego pracowników objętych premiowaniem, to wypłata jej ponad 50 % może nastąpić po uprzednim ustaleniu przez prezydium rady narodowej, że oszczędności te wynikły dzięki szczególnie wysokiej dbałości i wkładowi pracy załogi.
 12. Pracownicy, z których winy powstała awaria w urządzeniach przez nich obsługiwanych bądź nadzorowanych, tracą w danym miesiącu prawo do premii za oszczędność wsadu.

13. Całkowitą odpowiedzialność za prawidłową analizę węgla, koksu i gazu ponosi laboratorium przedsiębiorstwa.
14. Premia za oszczędne i racjonalne zużycie węgla i koksu jest niezależna od premii przysługującej pracownikom z tytułu wykonania planów produkcyjnych lub innych wskaźników.

C. ZASADY USTALANIA I WYPŁATY WYNAGRODZEN za wykrycie nielegalnego poboru gazu i nadużyć taryfowych.

1. Za złożenie raportu o zerwaniu plomby legalizacyjnej składający raport otrzymuje po wymianie gazomierza zł 10.—
2. Za złożenie raportu o nadużyciach taryfowych składający raport otrzymuje:
 - a) przy odbiorcy prywatnym i spółdzielczym — 20 % kwoty rachunku wyrównawczego, po zainkasowaniu rachunku,
 - b) przy odbiorcy sektora państwowego — 5 % kwoty rachunku wyrównawczego po zainkasowaniu rachunku z tym, że kwota otrzymana nie może przekroczyć 2.000 zł.
3. Za złożenie raportu o kradzieży gazu — składający raport otrzymuje po stwierdzeniu słuszności doniesienia zł 20.—
4. Za sporządzenie protokołu przy wykryciu kradzieży gazu w wyniku doniesienia — sporządzający protokół otrzymuje zł 30.—
5. Za wykrycie kradzieży gazu i sporządzania protokołu wykrywający kradzież otrzymuje zł 50.—
6. Niezależnie od kwot podanych w ust. 3, 4 i 5 na wynagrodzenie osób, które przyczyniły się do wykrycia kradzieży gazu oraz dla osób zatrudnionych przy likwidacji nadużycia i inkasowaniu należności z tego tytułu, przeznacza się:
 - a) przy odbiorcy prywatnym i spółdzielczym 25 % zainkasowanej należności,
 - b) przy odbiorcy sektora państwowego 10 % zainkasowanej należności z tym, że kwota przeznaczona za dodatkowe wynagrodzenie nie może przekroczyć 3.000 zł.
7. Szczegółowy regulamin rozdziału kwot, wynikających z postanowień punktu 6, ustala kierownictwo zakładu w porozumieniu z radą zakładową.

D. ULGOWA TARYFA ZA GAZ

Pracownikom gazowni przysługuje prawo do wykorzystania z ulgowej taryfy za gaz po 6 gr za 1 m³ do wysokości 60 m³ miesięcznie na rodzinę.

Uprawnienie to nie może być zmienione na ekwiwalent.

Podstawy prawne

1. Zarządzenie Nr 72 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 15 września 1958 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w niektórych branżach gospodarki komunalnej.
2. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) gospodarki komunalnej z dnia 25 kwietnia 1959 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania głównych księgowych, sporządzony dnia 22 marca 1960 r. (przesłany w teren przy piśmie okólnym Nr 14 M.G.K. z dnia 23 marca 1960 r.).
3. Zarządzenie Nr 21 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 21 marca 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pracach związanych z inkasem należności za gaz w komunalnych gazowniach.
4. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla komunalnych przedsiębiorstw i zakładów użyteczności publicznej z dnia 15 grudnia 1948 r. sporządzony w dniu 21 marca 1958 r. przez Ministerstwo Gospodarki Komunalnej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej w sprawie zasad wynagradzania inkasentów zatrudnionych w gazowniach komunalnych.
5. Zarządzenie Nr 86 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 5 listopada 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników w komunalnych gazowniach.
6. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla komunalnych przedsiębiorstw i zakładów użyteczności publicznej z dnia 15 grudnia 1948 r. sporządzony dnia 6 września 1957 r. przez Ministerstwo Gospodarki Komunalnej i Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej w sprawie specjalnego rocznego wynagradzania dla pracowników gazowni komunalnych.
7. Zarządzenie Nr 71 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 19 czerwca 1956 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w komunalnych gazowniach.
8. Protokół dodatkowy do układu zbiorowego pracy dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) gospodarki komunalnej, sporządzony w dniu 24 kwietnia 1961 roku w sprawie zmiany protokołu dodatkowego z dnia 21 marca 1958 r. dotyczącego zasad wynagradzania inkasentów, zatrudnionych w gazowniach komunalnych.

9. Zarządzenie Nr 48 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 23. VI, 1961 r. w sprawie wprowadzenia cenników robót akordowych przy robotach o charakterze budowlano-montażowym w niektórych przedsiębiorstwach (zakładach) resortu gospodarki komunalnej.
10. Zarządzenie Nr 64 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 23 sierpnia 1961 r. zmieniające zarządzenie Nr 86 Ministra Gospodarki Komunalnej z dnia 5 listopada 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników w komunalnych gazowniach, łości i wkładowi pracy załogi.

Biblioteka Instytutu Pracy

815

II



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0001762