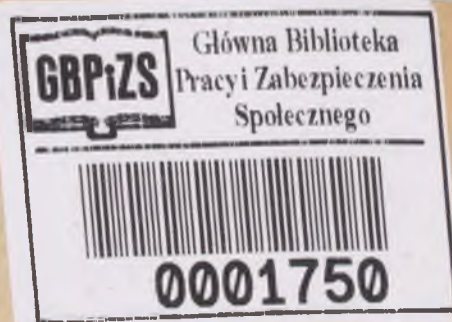


UKŁAD ZBIOROWY PRACY



Pomiędzy Ministerstwem Kultury i Sztuki, mającym siedzibę w Warszawie reprezentującym kierownictwo podległych mu Przedsiębiorstw Księgarskich a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Książki, Prasy i Edukacji mającym siedzibę w Warszawie zawarty został w dniu 9 lutego 1962r. Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników księgarskiej treści następującej:

R o z d z i a ł I.

Postanowienia wstępne:

art. 1

1. Układ niniejszy określa prawa i obowiązki stron podpisujących Układ oraz ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwach Księgarskich podległych Ministerstwu Kultury i Sztuki.
2. Pracownicy księgarscy zatrudnieni w przedsiębiorstwach działających poza resortem Min. Kultury i Sztuki, mogą być objęci niniejszym Układem w drodze podpisania dodatkowego protokołu.
3. Przez użyte w Układzie określenie "Kierownictwo" rozumie się kierownictwo poszczególnego przedsiębiorstwa, przez "Związek" - właściwe organy Związku Zawodowego.

4750

47.4.63

331.416.3
655.46



Art. 2

Wspólnym zadaniem uczestników układu jest systematyczna poprawa bytu materialnego pracowników księgarstwa przy pełnym zabezpieczeniu interesów państwa i społeczeństwa w zakresie działalności księgarskiej.

Art. 3

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony i obowiązuje od dnia 1 lutego 1962r.
2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron z zachowaniem trzy miesięcznego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia
3. W przypadku wypowiedzenia układu lub poszczególnych jego postanowień, strony przystępują do opracowania nowego Układu Zbiorowego Pracy - lub tych postanowień których wypowiedzenie dotyczy.
4. Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, bądź też nie zostanie dokonana zmiana poszczególnych postanowień - układ wypowiedziany obowiązuje nadal, aż do czasu podpisania nowego układu lub protokołu dodatkowego.

R o z d z i e ł II.

Przyjmowanie, przeszerzeganie, przenoszenie i zwalnianie pracowników.

Art. 4.

1. Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do kierownictwa przedsiębiorstwa po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z radą zakładową, bądź delegatem związkowym.

Nie dotyczy to osób mienowanych przez władze nadrzędne na stanowiska dyrektorów, ich zastępców oraz głównych księgowych

2. W przypadku nie osiągnięcia w sprawach określonych w ust. 1 porozumienia między kierownictwem przedsiębiorstwa a radą zakładową /delegatem/ sprawę rozstrzygają ostatecznie władze nadrzędne przedsiębiorstwa i rady zakładowej
3. Przy przyjmowaniu pracownika do pracy kierownictwo przedsiębiorstwa określa na piśmie zgodnie z wymaganiami kwalifikacyjnymi i tabelą płac stanowisko i charakter pracy, oraz wysokość wynagrodzenia /zaszerzowania/.
4. Przeniesienie pracownika do innej miejscowości może nastąpić tylko za zgodą pracownika. Brak natomiast tej zgody wymaga zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Art. 5.

1. Umowa o pracę z pracownikami fizycznymi może być rozwiązana przez kierownictwo zakładu lub przez pracownika:
 - a/ w okresie próbnym w każdej chwili,
 - b/ po ukończeniu roboty lub po upływie czasu na który była zawarta,
 - c/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,
 - d/ przy umowie zawartej na czas nieokreślony, po upływie dwutygodniowego wypowiedzenia - przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć zawsze w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty,
 - e/ ze skutkiem natychmiastowym bez wypowiedzenia lecz tylko z przyczyn i w trybie określonym obowiązującymi przepisami.
2. Okres wypowiedzenia przez kierownictwo zakładu umowy o pracę - zawartej na czas nieokreślony - robotnikom jubilatom

o których mowa w art. 16 wynosi 3 miesiące wg. zasad obowiązujących w stosunku do pracowników umysłowych.

3. Umowa o pracę z pracownikiem umysłowym może być rozwiązana przez kierownictwo zakładu lub przez pracownika:

a/ w okresie próbnym po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu, przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć ostatniego lub piętnastego dnia miesiąca kalendarzowego,

b/ po ukończeniu roboty lub upływie czasu pracy na który była zawarta,

c/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,

d/ przy umowie na czas nieokreślony - po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu, przy czym wypowiedzenie winno być dokonane najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia musi kończyć się ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

e/ ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z przyczyn i w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

4. Wypowiedzenie przez kierownictwo zakładu, umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, poza przypadkami określonymi w obowiązujących przepisach nie jest dopuszczalne w okresie.

a/ oddolegowania do zadań społecznych i państwowych,

b/ urlopu,

c/ niezdolności do pracy z powodu choroby, jeżeli okres niezdolności do pracy nie przekracza:

- 3 miesięcy z powodu choroby oraz w razie zarządzonego zgodnie z obowiązującymi przepisami odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej,

- 6 miesięcy w przypadku choroby zawodowej lub spowodowanej wypadkiem przy pracy,

- 6 miesięcy w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej 6 miesięcy,

- 12 miesięcy w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym a przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 12 miesięcy.
 - d/ usprawiedliwionej - zgodnie z obowiązującymi przepisami o dyscyplinie pracy - nieobecności w pracy przez czas nie przekraczający jednego miesiąca,
 - e/ tymczasowego aresztowania pracownika przez czas nieprzekraczający 3 miesięcy.
5. Wypowiedzenie lub rozwiązanie przez kierownictwo zakładu umowy o pracę, zawartej z pracownikiem na czas nieokreślony, poza przypadkami określonymi w obowiązujących przepisach, nie jest dopuszczalne w okresie:
- a/ między powołaniem pracownika do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem,
 - b/ ciąży i urlopu macierzyńskiego jeżeli pracownica zatrudniona była w zakładzie pracy co najmniej przez trzy miesiące,
 - c/ odbywanie zasadniczej służby wojskowej przez współmałżonka,
 - d/ dwóch lat przed nabyciem przez pracownika praw do renty starczej.
6. Kierownictwo zakładu nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, który jest członkiem zarządu związku, rady zakładowej, komisji rozjemczej lub zakładowym społecznym inspektorem pracy, a ponadto inwalidzie wojennemu lub wojskowemu.
- Pracownik taki może być zwolniony z pracy przez kierownictwo zakładu tylko z przyczyn i w trybie określonym obowiązującymi przepisami, w każdym jednak wypadku za uprzednią pisemną zgodą:

- Zarządu Głównego Związku Zawodowego w stosunku do członków, organów związkowych i komisji rozjemczej,
 - Rady Zakładowej - w stosunku do społecznych inspektorów pracy
 - Rady Narodowej w stosunku do invalidów wojennych i woj-skowych,
7. Rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady robotniczej oraz kawnikiem sądowym może nastąpić zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.
8. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron, w celu umożliwienia pracownikowi znalezienia nowej pracy, kierownictwo - na życzenie - pracownika winno mu udzielić zwolnienia z pracy w granicach i trybie ustalonym obowiązującymi przepisami.

R o z d z i a ł III

P ł a c e

Art. 6.

1. Zasady wynagradzania pracowników zawarte są w załącznikach do niniejszego układu. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia wg grupy określonej obowiązującą tabelą zaszeregowania, zgodnie z zajmowanym stanowiskiem.
2. Termin wypłat wynagrodzenia dla pracowników fizycznych i umysłowych ustalają zakładowe regulaminy pracy.

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

3. Obliczenie wynagrodzenia oraz wszelkich potrąceń powinno być doręczone pracownikowi na piśmie w dniu wypłaty.

Art. 7.

Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącić na zasadach i w trybie przewidzianym w obowiązujących przepisach następująco należności:

- a/- bieżąco i zaległo daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącenia,
- b/- sumy wyogzekwowane na mocy tytułów wykonawczych sądów i orzeczeń władz administracyjnych,
- c/- zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia,
- d/- kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy,
- e/- potrącenia przewidziane w obowiązujących przepisach.

Inne należności i świadczenia mogą być potrącone z wynagrodzenia pracownika jedynie za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

Art. 8.

1. Za każdą godzinę przopracowaną w nocy pracownikowi przysługuje dodatek nocny wynoszący 10% stawki godzinowej wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.
2. Za pracę nocną uważa się pracę w czasie między godziną 22-gą a 6-tą dnia następnego.

Art. 9.

Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownikom przysługują następujące dodatki:

- a.- za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych dziennych 50% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania,
 - b.- za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za każdą godzinę pracy nadliczbowej w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika,
 - c.- za pracę nadliczbową w godzinach nocnych 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika niezależnie od dodatku o którym mowa w Art. 8.
2. Nie stanowi pracy nadliczbowej w rozumieniu ust.1 praca w niedzielę, o ile została przewidziana w ogólnie obowiązujących przepisach, a pracownik otrzymuje w zamian inny dzień w tygodniu wolny od pracy.

Art. 10.

1. Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną w czasie między godziną 6 w niedzielę lub święto a godziną 6 dnia następnego.
2. Dodatki za pracę w nocy w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta wolne od pracy, dla pracowników płatnych miesięcznie oblicza się od jednej dwusotnej płacy miesięcznej wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

Art. 11.

Zasady wypłacanie dodatków za pracę nocną, za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy, kierowcom i pomocnikom kierowców zatrudnionym w transporcie zorganizowanym, pracownikom zatrudnionym w strażach przemysłowych i poż., portiorom i dozorcóm, określają odrębne postanowienia zawarte w załącznikach do układu zbiorowego.

Art. 12.

1. Postanowień z art. 8, 9, 10, nie stosuje się do pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, którym nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.
Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy zawiera załącznik do układu.
2. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkiem przewidzianym w art. 9 przysługuje jednak wyżej wymienionym pracownikom za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedzielę i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy nie należącą do zakresu funkcji pracownika.
Postanowienie powyższe nie stosuje się do kierowników zakładów pracy i ich stałych zastępców w tym głównych księgowych.

Art. 13.

1. Pracownicy księgarń za czas pracy nie związany bezpośrednio ze sprzedażą w okresie ponadplanowego remanentu otrzymują wynagrodzenie zasadnicze oraz 50% prowizji przysługującej za 100% wykonania planu sprzedaży.

2. Na okres zamknięcia księgarni kierownictwo może skierować pracownika do pracy w innej księgarni na terenie tej samej miejscowości lub na inne stanowisko pracy w przedsiębiorstwie możliwie odpowiadające kwalifikacjom zawodowym pracownika.

Art. 14.

1. Pracownikowi delegowanemu służbowo do pełnienia czynności służbowych poza stałym miejscem pracy, przysługuje:
 - a.- zwrot kosztów podróży, noclegów i diet oraz dojazdów środkami lokomocji zgodnie z obowiązującymi przepisami,
 - b.- wynagrodzenie według którego pracownik jest normalnie wynagradzany,
 - c.- pracownikom, których czas pracy w okresie delegacji jest owidencjonowany i kontrolowany przysługuje wynagrodzenie stosownie do czasu przepracowanego. Wynagrodzenie obliczone w ten sposób nie może być niższe od wynagrodzenia za 8-godzinny, a w soboty za 6-cio godzinny dzień pracy, chyba, że czas pracy w delegacji łącznie z czasem podróży wynosi mniej niż 8 godzin /w soboty 6 godzin/, a pozostałą część pracownik przepracował w zakładzie.
Postanowienie to nie dotyczy pracowników o których mowa w art. 11 i 12. Do tych pracowników stosuje się odpowiednie zasady określone w tych artykułach,
 - d.- pracownikom delegowanym na konferencje, narady inspekcje oraz w sprawach interwencji, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przysługuje.

Art. 15.

1. Kierownictwo winno popierać inicjatywę pracowników, udzielać im wszelkiej pomocy i rady potrzebnej dla technicznego opracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń oraz zapewnić w każdym przypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

2. Pracownicy zgłaszający wynalazki i ulepszenia winni być otaczeni szczególną opieką. Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne kierownictwo przedsiębiorstwa po porozumieniu z radą zakładową winno przyznać pracownikowi nagrodę lub premię według obowiązujących przepisów.

R O Z D Z I A Ł IV

Zapewnienie dodatkowe

Art. 16.

1. Pracownikom, którzy na zasadzie umowy o pracę przepracowali w zakładzie lub w zawodzie nienagannie i bez przerw lat 25, 35, 40 - należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne w następujących wysokościach:
 - za 25-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 0,75 miesięcznego wynagrodzenia
 - za 35-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 1,5 miesięcznego wynagrodzenia
 - za 40-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia
2. Wynagrodzenie stanowiące podstawę do ustalenia wysokości nagrody ustala się według tych samych zasad, jakie obowiązują przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy
3. Nagrody jubileuszowe mogą być przyznane tylko tym pracownikom, którzy osiągnęli przewidziany w ust. 1 okres czasu pracy po dniu wejścia w życie niniejszego układu.
4. Nagradzać należy jubilatów z nastaniem terminów określonych w ustępie 1. Nagradzanie jubilatów powinno nastąpić w dniu Święta Pracy t.j. 1-go Maja każdego roku.

Odstąpienie od tego terminu może nastąpić tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

5. Ustalenie okresów pracy i ciągłości pracy wymaganych do uzyskania nagrody za wieloletnią pracę odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami.
6. Pracownik obowiązany jest na żądanie zakładu pracy - przedstawić dokumenty potwierdzające ciągłość pracy.

Art. 17.

W przypadku zgonu pracownika przedsiębiorstwo jest zobowiązane wypłacić w trybie i na warunkach określonych w obowiązujących przepisach, niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego odprawę pośmiertną, z tym, że wysokość odpraw ustala się następująco:

- w przypadku zgonu pracownika fizycznego:

4-tygodniowe wynagrodzenie po 10 latach nieprzerwanej pracy,
8-mio tygodniowe wynagrodzenie po 20 latach nieprzerwanej pracy,

w przypadku zgonu pracownika umysłowego:

3 miesięczne wynagrodzenie po 10 latach nieprzerwanej pracy,
6-cio miesięczne wynagrodzenie po 20 latach nieprzerwanej pracy.

Art. 18.

Pracownicy księgarscy zatrudnieni przy bezpośredniej sprzedaży książek i posiadający księgarski tytuł zawodowy mają prawo nabyć po jednym egzemplarzu książek w/g ceny hurtowej /cena katalogowa obniżona o rabat udzielony księgarniom "Dom Książki"/.

Łączna suma zakupu na jednego pracownika nie może przekraczać sumy 500.-zł. w stosunku rocznym.

R o z d z i a ł V.

Czas pracy

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin a w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo. Wszelkie dalsze godziny pracy są godzinami nadliczbowymi.
2. Czas pracy kierowców, pomocników kierowców zatrudnionych w transporcie zorganizowanym, pracowników zatrudnionych w strażach przemysłowych i przeciwpożarowych, portierów i dozorców określa się załączniki do układu.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych pracownicy winni otrzymywać dodatkowo wynagrodzenie obliczone z uwzględnieniem zasad określonych w artykułach 8, 9, 10, 11 i 12.
4. W przypadkach, gdy okoliczności wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonania pracy w niedzielę lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, kierownictwo winno uzyskać zgodę rady zakładowej. Jeżeli zajdzie konieczność przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

Art. 20.

Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników młodocianych oraz szkolących się regulują odrębne przepisy.

R o z d z i a ł VI.

Urlopy, ciągłość pracy

Art. 21.

Pracownikom zatrudnionym w księgarstwie przysługują urlopy wypoczynkowe w następującym wymiarze:

1. Pracownikom umysłowym - 2 tygodnie po pierwszych 6 miesiącach pracy,
30 dni kalendarzowych po roku
/12 miesiącach/ nieprzerwanej
pracy i w latach następnych, z tym
jednak, że po pierwszym roku pra-
cy pracownik, który wykorzystał
2 tygodniowy urlop należny mu po
półrocznej pracy, ma prawo tylko
do 16 dniowego urlopu uzupełniają-
cego.

Pracownikom fizycznym - po roku nieprzerwanej pracy -
12 dni roboczych
po 3 latach nieprzerwanej pracy
15 dni roboczych,
po 10 latach nieprzerwanej pracy
30 dni kalendarzowych.

2. Pracownikom młodocianym-

- a/ w wieku od 14-16 lat po półrocznej nieprzerwanej
pracy w pierwszym roku pracy przysługują 2 tygodnie
kalendarzowe urlopu, a po rocznej nieprzerwanej pracy
i w roku następnym 30 dni kalendarzowych urlopu.
30-dniowy urlop po pierwszym roku pracy przysługuje
niezależnie od urlopu po półrocznej pracy,
- b/ fizycznym pracownikom młodocianym w wieku od 16-18 lat
po półrocznej nieprzerwanej pracy w pierwszym roku
pracy przysługuje 7 dni roboczych urlopu, a po rocznej
nieprzerwanej pracy oraz w następnym roku 14 dni robo-
czych urlopu.
14 dniowy urlop po pierwszym roku pracy przysługuje
niezależnie od urlopu po półrocznej pracy.

3. Na wniosek pracownika młodocianego objętego kształceniem
lub innego uczącego się należy mu udzielić urlopu w cza-
sie ferii szkolnych.

Przez czasokres warunkujący prawo do urlopu wypoczynkowego rozumie się okres zatrudnienia z uwzględnieniem przepisów o ciągłości pracy.

Art. 22.

1. Plan urlopów pracowniczych winien być uzgodniony z radą zakładową lub delegatem związkowym.
2. Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.
3. Odwołanie pracownika z urlopu, w wypadkach wyjątkowych, może nastąpić tylko za zgodą rady zakładowej.
4. Pracownikom odwołanym z urlopu wypoczynkowego, przysługuje zwrot rzeczywistych kosztów poniesionych przez ich w związku z odwołaniem z urlopu. Zwrot kosztów obejmuje koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem wg. norm ustalonych dla podróży służbowych, opłaty uiszczone a nie zwrócone za pobyt w domach wypoczynkowych, kuracyjnych i senatoriach.
5. Jeżeli odwołano pracownika z urlopu, przedsiębiorstwo zobowiązane jest do udzielenia pracownikowi urlopu w innym terminie z uwzględnieniem czasu straconego wskutek przejazdów na urlop i z powrotem.

Art. 23.

1. W przypadku zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową lub odwrotnie, pracownik otrzymuje urlop w takim wymiarze jaki wynika z charakteru pracy wykonywanej przez niego bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu. Ponadto w przypadkach tych o wymiarze urlopu decyduje również czasokres pracy w tym samym zakładzie, a jeżeli pracownik zachował ciągłość pracy, także czas zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy.
2. Nabycie prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdy nie upomniał się o urlop.

3. Na żądanie pracownika otrzymującego urlop wypoczynkowy kierownictwo obowiązane jest udzielić mu zaliczki w wysokości do 60% miesięcznego wynagrodzenia.
4. Okresy leczenia sanatoryjnego pracowników w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy - na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej - nie mogą być zaliczane w poczet urlopu wypoczynkowego.

Art. 24.

1. Za czas urlopu pracownik otrzymuje wynagrodzenie równe średniemu, pełnemu zarobkowi wyliczonemu z ostatnich trzech miesięcy /bez nagród i premii specjalnych/ bezpośrednio poprzedzających urlop.
2. W przypadkach, gdy pełne wynagrodzenie pracownika składa się z części stałej i części ruchomej, a wysokość części ruchomej /np. premii miesięcznej, prowizji/ zależy od wyników osiągniętych przez cały zespół to pracownikowi za okres urlopu przysługuje prawo do wynagrodzenia ustalonego wg. wyników osiągniętych w tym czasie przez dany zespół t.j. tak jak gdyby w tym czasie normalnie pracował.

Art. 25.

1. Pracownik traci prawo do urlopu, jeżeli:
 - a/ umowa o pracę została rozwiązana z winy pracownika lub innej przyczyny, uzasadniającej w myśl obowiązujących przepisów rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
 - b/ pracownik sam rozwiązał umowę o pracę.

Art. 26

Pracownikom zwolnionym z pracy z wypowiedzenia z powodu długotrwałej choroby przysługują prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za dany rok.

Art. 27

1. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę.
 2. Ciągłość pracy przysługują również pracownikowi zwolnionemu z pracy /bez względu na długotrwałość przerwy/, którego przywrócono do pracy na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.
 3. Ciągłość pracy zostaje także zachowana, gdy przerwa w zatrudnieniu powstała w wyniku służby wojskowej, a pracownik zgłosił się do pracy w ciągu 30 dni od zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej, lub w ciągu 3 dni od zwolnienia z ćwiczeń wojskowych zwyczajnych lub z przeszkolenia wojskowego.
- Terminy te mogą ulec przedłużeniu tylko w przypadkach spowodowanych przyczynami niezależnymi od pracownika.

Art. 28.

1. Pracownik, który rozpoczął pracę w innym zakładzie pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem do nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu, chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim miejscu zatrudnienia nastąpiło z winy pracownika lub na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w obowiązujących przepisach.
2. Przewidziany w ust. 1 okres 3-ch miesięcy liczy się

W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.

3. Przorczy w pracy powstało przed dniem 25.I.1956r. mające wpływ na zachowanie ciągłości pracy ocenie się według przepisów obowiązujących do tego dnia.

R o z d z i a ł VII.

Urlopy okolicznościowe

Art. 29.

1. Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w przypadku:
 - a/ własnego ślubu - 2 dni urlopu,
 - b/ urodzenia dziecka pracownika - 2 dni urlopu,
 - c/ pogrzebu małżonki, dziecka, rodziców - 2 dni urlopu
 - d/ pogrzebu rodzeństwa, teściów lub dziadków - 1 dzień urlopu,
 - e/ ślubu dziecka - 1 dzień urlopu.
2. Urlopy okolicznościowe w związku ze szkoleniem zawodowym i studiami, pracownik uzyskuje zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Kierownictwo przedsiębiorstwa może zwolnić pracownika dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych o ile sprawy te nie mogą być załatwione poza godzinami pracy.
4. Za okres zwolnienia o którym mowa w ust. 3. wynagrodzenie nie przysługuje chyba, że przepisy szczególne stanowią inaczej.

R o z d z i a ł VIII.

Ochrona pracy

Art. 30.

Kierownictwo przedsiębiorstwa obowiązane jest zapewnić każdemu pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

1. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie odpowiada dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Pracownicy obowiązani są do ścisłego przestrzegania zasad bhp określonych instrukcjami dla poszczególnych stanowisk roboczych.
3. Inspektor Ochrony Pracy Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Książki, Prasy i Radia ma prawo ostatecznej decyzji w sprawach ustalania bezpiecznych i higienicznych zasad i metod pracy na poszczególnych stanowiskach roboczych.

Art. 31.

W celu zapewnienia stałego postępu w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, kierownictwo zobowiązane jest do pełnego wykonania planu ramowego w zakresie bhp, zgodnie z potrzebami.

Art. 32.

Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest, na wniosek rady zakładowej, urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny obsługiwany przynajmniej przez przeszkolonego pracownika lub sanitariusza. We wszystkich oddziałach przedsiębiorstwa oraz stałych miejscach pracy powinny być zainstalowane apteczki pierwszej pomocy wyposażone w pełny asortyment leków i środków opatrunkowych przewidzianych dla tego typu apteczek.

Art. 33.

W wszystkich oddziałach przedsiębiorstwa oraz stałych miejscach pracy powinny znajdować się urządzenia do mycia /umywalka/.

Każdy pracownik powinien być zaopatrzony w ręcznik i środki do mycia. Ilość tych środków i ich rodzaj ustali kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową.

Art. 34.

W wszystkich przedsiębiorstwach i stałych miejscach pracy powinna się znajdować czysta woda bieżąca do picia, względnie z braku tejże naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

Art. 35.

Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno w miarę możliwości urządzić na swoim terenie kąnię z zimną i ciepłą wodą a w przypadku braku własnej łaźni, obowiązane jest wydać pracownikowi bezpłatnie cztery bilety miesięcznie do innych miejscowych łaźni.

Art. 36.

1. Na wniosek rady zakładowej kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest przeznaczyć odpowiednie miejsce przeznaczone do spożywania posiłków.
2. Jeżeli przynajmniej 100 pracowników zakładu pracy wyrażą chęć korzystania ze stołówki - kierownictwo zobowiązane jest zorganizować stołówkę, przeznaczyć na ten cel odpowiednio urządzony lokal oraz pokryć koszty administracyjne i rzeczowe zgodnie z powszechnie obowiązującymi zasadami.

3. W przypadku, gdy zakład liczy poniżej 200 pracowników a za prowadzeniem stołówki wypowie się co najmniej połowa pracowników, ale nie mniej niż 50 zatrudnionych, kierownictwo powinno postąpić jak w punkcie 2 tego artykułu.

Art. 37.

1. Kierownictwo przedsiębiorstwa obowiązane jest do bezpłatnego dostarczania ubrań roboczych i ochronnych oraz sprzętu ochrony osobistej według tabeli stanowiącej załącznik do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne są własnością zakładu pracy i powinny być zwrócone w wypadku zwolnienia pracownika z pracy.
3. Ubrania robocze przechodzą na własność pracownika po przewidzianym, przepisami czasokresie ich użytkowania.
4. Jeżeli zniszczenie odzieży nastąpiło przed upływem czasokresu zużycia bez winy pracownika, kierownictwo zobowiązane jest wydać bezpłatnie odzież zastępczą, a w przypadku zniszczenia odzieży z winy pracownika - za pełną odpłatnością.
5. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu ubrań roboczych i ochronnych.

Art. 38.

Kierownictwo zobowiązane jest zorganizować na koszt zakładu pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej. W uzasadnionych wypadkach, na pranie i reperację odzieży roboczej, przedsiębiorstwo może wypłacić pracownikowi ekwiwalent w wysokości 15.-zł miesięcznie.

Art. 39.

1. Kierownictwo obowiązane jest wskazać pracownikowi odpowiednie miejsce na przechowanie przypisanych narzędzi pracy, ubrań roboczych i odzienia zwierzęcego.
2. Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami

należy mu się ekwiwalent za ich używanie w wysokości ustalonej przez kierownictwo i radę zakładową.

Art. 40.

Kierownictwo zobowiązane jest do urządzania pokoju higienicznego z odpowiednim wyposażeniem w każdym zakładzie pracy zatrudniającym ponad 50 kobiet.

Art. 41.

Kierownictwo zorganizuje punkt lekarski i dentystyczny zgodnie z obowiązującymi przepisami Ministerstwa Zdrowia i Opieki Społecznej.

Art. 42.

Zakład pracy zobowiązany jest do przeprowadzenia wstępnych i okresowych badań lekarskich pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 43.

Pracownicy zatrudnieni przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać na koszt przedsiębiorstwa mleko lub inne środki odżywcze, które pracownik zobowiązany jest spożywać na miejscu w pracy. Rodzaj i ilość środków odżywczych określi kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową na wniosek stacji sanitarno-epidemiologicznej lub upoważnionego do tego lekarza.

Art. 44.

1. Kobieta w ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tyg. z których co najmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed i co najmniej 8 tygodni po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź bezpośrednio przed obowiązkową przerwą przed porodem, bądź po obowiązkowej przerwie po porodzie.

W okresie powyższym nie wolno ~~kobiet zatrudniać, musi~~
za jej zgodą.

2. Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy pracy uciążliwej .
powinna być - poczynając od 6-go miesiąca ciąży - prze-
sunęta do pracy lżejszej z tym, że wynagrodzenie jej nie
może być mniejsze od dotychczasowego.
3. Nie wolno zatrudniać w porze nocnej oraz w godzinach
nadliczbowych kobiet ciężarnych, poczynając od czwartego
miesiąca ciąży, jak również kobiet, które mają dzieci w
wieku do jednego roku.
Kobiet tych nie wolno również delogować bez ich zgody
poza stałe miejsce pracy.
4. Matkom karmiącym piersią przysługuje na podstawie zaświad-
czenia lekarskiego prawo do korzystania w ciągu dnia
z dwóch półgodzinnych przerw lub jednogodzinnej przerwy na
każde dziecko. Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

Art. 45.

Kierownictwo zakładu pracy zobowiązane jest zorganizować
szkolenie wstępne z zakresu bhp dla nowo przyjętych praco-
wników i okresowe dla pozostałych.

R o z d z i a ł I X

Kultura i oświata

Art. 46.

1. Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest urządzić
i finansować placówki kulturalno-oświatowe zgodnie z
obowiązującymi przepisami.

2. O uruchomieniu i likwidacji placówek kulturalno-oświatowych decyduje kierownictwo przedsiębiorstwa, wspólnie z radą zakładową, za zgodą Zarządu Głównego Związku.
3. Angażowanie i zwalnianie pracowników placówek kulturalno-oświatowych następuje na wniosek rady zakładowej, za zgodą Zarządu Głównego Związku.
4. Pracownicy zakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych, korzystają z nagród, wczasów, sanatoriów i przydziałów mieszkań na równi z pracownikami zakładu.
5. Kierownictwo przedsiębiorstwa winno oddać do dyspozycji rady zakładowej odpowiednio wyposażony lokal na biuro, dostępny dla pracowników.

R o z d z i a ł X.

Akcja socjalna

Art. 47.

Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest w pełni wykonać plan rzeczowy w zakresie akcji socjalnej. Plan akcji socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum przedsiębiorstwo w uzgodnieniu z radą zakładową. Rada zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie planu akcji socjalnej. Kierownictwo zobowiązane jest na wniosek rady zakładowej zorganizować pracownikom kasę zapomogowo-pożyczkową, na koszt zakładu, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 48.

Jeżeli pracownik nabędzie prawa do renty, zakład pracy jest zobowiązany do załatwienia formalności związanych z jej otrzymaniem.

Art. 49.

Uprawnienie pracownika i członka jego rodziny w razie

choroby, inwalidztwa i śmierci ~~powodują odpowiednie~~
przepisy o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 50.

W razie śmierci pracownika spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, zakład pracy zobowiązany jest do pokrycia kosztów pogrzebu w wysokości nieprzekraczającej 3.000.-zł. niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.

Kierownictwo zobowiązane jest w miarę wolnych miejsc przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ przy pracy wypadkowi śmiertelnemu, lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

Art. 51.

Przydział mieszkań pracownikom dokonuje kierownictwo w porozumieniu z radą zakładową.

R o z d z i a ł X I

Zwalnianie pracowników do prac społecznych

Art. 52.

1. W umotywowanych przypadkach kierownictwo zakładu zgodnie z obowiązującymi przepisami zwalnia na życzenie Zarządu Głównego Związku pracownika do pełnienia Społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.
2. Kierownictwo obowiązane jest zwolnić od pracy zawodowej zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownika powołanego:
 - a/ do pełnienia stałych funkcji w związkach zawodowych, radach zakładowych, organizacjach politycznych i społecznych,

b/ na szkolenie

c/ w innych przypadkach przewidzianych w obowiązujących przepisach.

3. Kierownictwo obowiązane jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego na podstawie ust. 2 lit. a niniejszego artykułu na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub równorzędno oraz zaliczyć mu ciągłość pracy /z tytułu tego zwolnienia/, o ile pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, o których mowa.

W pozostałych przypadkach stosować należy odpowiednie przepisy

4. Członkowie rad zakładowych zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują w okresie trwania kadencji pełne wynagrodzenie należne z tytułu umowy o pracę zawartej przed powołaniem do rady zakładowej, obliczone według zasad jak za urlop wypoczynkowy.
5. Tryb postępowania przy zwalnianiu pracowników wymienionych w ust. 1 - 3 niniejszego artykułu i sposób ich wynagrodzenia określają przepisy ogólnie obowiązujące.

R o z d z i a ł X I I

Regulamin pracy

Art. 53.

Dla każdego zakładu pracy kierownictwo obowiązane jest opracować regulamin według obowiązujących w tym zakresie przepisów i uzgodnić go z radą zakładową.

Regulamin pracy wchodzi w życie po zatwierdzeniu go przez Zarząd Główny Związku i po upływie dwóch tygodni od dnia wywieszenia regulaminu na widocznym miejscu w zakładzie pracy.

R o z d z i a ł XIII.

Postanowienia końcowe

Art. 54.

We wszystkich sprawach nie uregulowanych niniejszym układem mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Art. 55.

1. Obie strony zobowiązują się nie wydawać przepisów i zarządzeń niezgodnych z postanowieniami Układu, pod rygorem ich nieważności.
2. W przypadkach wątpliwych, postanowienia niniejszego Układu powinny być tłumaczone przez obie strony, które Układ ten zawarły.

Art. 56.

Spory między kierownictwem a pracownikami, wynikłe na tle stosowania niniejszego układu, rozstrzygają: komisja rozjemcza lub sąd.

Art. 57.

Załączniki stanowią integralną część niniejszego układu.

Art. 58.

Kierownictwo zobowiązane jest dostarczyć radom zakładowym i delegatom związkowym taką ilość egzemplarzy niniejszego Układu ażeby na każdą grupę związkową przypadł przynajmniej jeden egzemplarz.

Art. 59.

Z dniem wejścia w życie niniejszego Układu traci moc obowiązującą dotychczasowy układ zbiorowy pracy i przepisy z nim związane, stosowane w przedsiębiorstwach księgarskich objętych układem.

Warszawa, dnia 9 lutego 1962 roku

M.P.

Związek Zawodowy Pracowników
Książki Prasy i Radia

/-/K.Rusinek

V-Minister Kultury i Sztuki

Przewodniczący
Leon Onichimowski

/-/L.Onichimowski

Sekretarz

Wisła Osóbka-Morewska

/-/ podpis nieczytelny

