

UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
DLA
PRZEMYSŁU DRZEWNEGO

STYCZEŃ

1949



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019862

UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
DLA
PRZEMYSŁU DRZEWNEGO

8.114/71

16188/I



Wzrosty zbiorowe

Druk. Nr 5 „Czytelnik“, W-wa, Targowa 82. B-68284

331.116.3:[674]

1986g.

16.4.1984

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

Pomiędzy Centralnym Zarządem Przemysłu Drzewnego (CZPD) mającym siedzibę w Warszawie Al. Niepodległości 188 i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego, mającym siedzibę w Warszawie — Wawelska 54, zawarty został w Warszawie w dniu 5 stycznia 1949 r. układ zbiorowy Pracy treści następującej:

ROZDZIAŁ I

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1

1) Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy fizycznych i umysłowych pracowników wszystkich zakładów pracy podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Drzewnego (CZPD), a także pracowników zatrudnionych w C. Z. P. D. oraz określa wzajemne zobowiązania stron podpisujących układ.

2) Przez użyte w układzie określenie „Dyrekcja“ rozumie się Dyrekcję poszczególnego zakładu pracy, przez „Związek“ właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2

Wspólnym zadaniem uczestników układu jest **wykonanie państwowego planu produkcji przy jednoczesnym osiągnięciu najwyższej jakości produkcji i najniższych kosztów własnych.**

Obie strony dążyć będą do przekroczenia Państwowego Planu Produkcji i do stałej poprawy bytu pracowników, w szczególności przez **podnoszenie wydajności pracy**, oraz przez organizowanie, popieranie i rozwijanie ruchu współzawodnictwa pracy.

Art. 3

1) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 stycznia 1949 r.

2) Układ niniejszy, lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry.

Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3) W piśmie, zawierającym wypowiedzenie, strona wypowiadająca określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy też poszczególnych jego postanowień.

4) W przypadku całkowitego, lub częściowego wypowiedzenia układu strony przystępują niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczy.

5) Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, obowiązuje nadal aż do czasu podpisania nowego układu, układ wypowiedziany.

ROZDZIAŁ II

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 4

1) Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do Dyrekcji po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. Nie dotyczy to osób mianowanych przez Władze nadrzędne zakładu pracy na następujące stanowiska: dyrektora (kierownika) zakładu pracy, jego zastępców, oraz głównych kierowników technicznych, finansowo-księgowych i personalnych.

2) W wypadku nieosiągnięcia uzgodnienia z Radą Zakładową spór przekazany zostanie do ostatecznego wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym kierownictwa zakładu pracy i Rady Zakładowej.

Art. 5

Pracownik będący członkiem zarządu Związku, Rady Zakładowej, oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych, lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn, lub z własnej winy, w każdym wypadku za uprzednią zgodą bezpośrednio wyższej jednostki organizacyjnej Związku

ROZDZIAŁ III

P ł a c e

Art. 6

1) Płace pracowników fizycznych oparte będą na następujących systemach płac:

- a) akord czysty z zachętą lub bez zachęty
- b) dniówka względnie stawka godzinowa
- c) dniówka z premią.

Regulaminy premiowania pracowników dniówkowych uzgodnione będą z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

2) Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu będą wynagradzani w/g zasad podanych w załączniku.

Art. 7

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

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

3) Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbyć się w czasie jego pracy. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy, lub branży w taki sposób, aby została zakończona najpóźniej w ciągu dwóch godzin od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 8

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

Art. 9

1) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

2) Grupy pracowników umysłowych podlegających premiowaniu i regulamin ich premiowania uzgodnione będą z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

Art. 10

Tabele plac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, oraz sposoby obliczania płacy akordowej podane są w załącznikach do niniejszego układu.

Art. 11

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

Art. 12

Robotnicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej (bez zachęty akordowej) otrzymują zapłatę dniówkową względnie godzinową (bez zachęty akordowej) według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Art. 13

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, pracownik winien otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową (bez zachęty akordowej) według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Art. 14

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

- a) przy pracy na dniówkę — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika,
- b) przy pracy na akord — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, powiększonej o zachętę akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

2) Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godziną szóstą.

Art. 15

1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

50% — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych

100% — za pracę w trzeciej i następnej godzinie nadliczbowej oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2) Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się:

- a) przy pracy na dniówkę — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym,
- b) przy pracy na akord — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym

i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

3) Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w art. 14 tego układu. Za pracę nocną uważa się pracę wykonaną w czasie od 22-giej do godziny 6-ej.

Art. 16

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

- a) przy pracy na dniówkę — dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszerzegowania z dodatkiem wyrównawczym,
- b) przy pracy na akord — 100% godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszerzegowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa została dla danej pracy umówiona.

2) Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonaną od godziny 6-ej niedzieli, lub dnia świątecznego, do godziny 6-ej następnego.

Art. 17

Dodatki określone w art. 14, 15 i 16 tego układu oblicza się dla pracowników umysłowych od 1/200 płacy miesięcznej i należą się one tym pracownikom, którzy nie pobierają dodatku funkcyjnego.

Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez zwierzchnika upoważnionego do zarządzenia pracy nadliczbowej w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika na piśmie potwierdzonej.

Art. 18

1) Dyrekcje zakładów pracy są obowiązane otoczyć pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne lub organizacyjne szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc i rady potrzebne dla technicznego rozpracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń, oraz zapewnić w każdym wypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

2) Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne lub organizacyjne Dyrekcja zakładu winna po porozumieniu z Radą Zakładową przyznać pracownikowi nagrodę lub premię według oddzielnie ustalonych regulaminów M. P. i H. uzgodnionych z Komisją Centralną Związków Zawodowych.

Art. 19

W razie podróży służbowej, lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się pracownikowi diety, oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według powszechnie obowiązujących przepisów, wydanych przez M. P. i H.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 20

Dyrekcja zakładu pracy pokrywa do wysokości 200 zł. miesięcznie opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników uczęszczających do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub brak miejsca w szkołach państwowych. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej musi być motywowana zaświadczeniami.

Art. 21

1) Dyrekcja zakładu pracy winna ułatwić pracownikowi dokończenie się poza pracę w wykonywanym przez niego zawodzie.

2) Dyrekcja zakładu pracy winna zwracać kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

Art. 22

1) Jeżeli przynajmniej 100 pracowników zakładu pracy wyrazi chęć korzystania ze stołówki, Dyrekcja obowiązana jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal, oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w ramach powszechnie obowiązujących instrukcji uzgodnionych w K. C. Z. Z.

2) W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 200 pracowników Dyrekcja postąpi analogicznie jak podano w ust. 1 o ile chęć korzystania ze stołówki wyrazi 50% zatrudnionych, co najmniej jednak 50 pracowników.

Art. 23

1) Dyrekcja obowiązana jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:

a) dla utrzymującego rodzinę	1.200 kg rocznie
b) dla samotnego z własnym mieszkaniem	900 „ „
c) dla samotnego nieposiadającego własnego mieszkania	600 „ „

2) Zamiast węgla może być wydane drewno opałowe niezdatne do produkcji odpady drzewne w stosunku 1mp. drewna za 100 kg węgla.

Czas pracy.

Art. 24

1) Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo, płatne za 46 godzin.

2) Wszelkie dalsze godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów art. 15 niniejszego układu.

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej, lub dokształcającej w szkołach dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów w liczbie nieprzekraczającej 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza godzinami. Regularne odbywanie się nauki winno być wykazywane poświadczeniem wydanym przez kierownictwo szkoły. Jeżeli nauka w szkole odbywa się w godzinach pracy młodocianego, dyrekcja zakładu, lub upoważniony przez nią przełożony ma prawo stałej kontroli czy uczeń uczęszcza regularnie do szkoły.

4) Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych po 4-tym miesiącu ciąży jest zakazane.

Art. 25

1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy, oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez dyrekcję w porozumieniu z Radą Zakładową. Przerw wypoczynkowych trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

2) Przepis o niewliczaniu przerw wypoczynkowych do czasu pracy, nie dotyczy przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników, zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych, lub szkodliwych dla zdrowia, jak np. praca w maskach, praca w szkodliwych dla zdrowia wyziewach, gazach i pyle. Rodzaj prac, przy których stosowane winny być przerwy wypoczynkowe, wliczane do czasu pracy, ich częstotliwość i długość określi na piśmie właściwy dla danego zakładu pracy Obwodowy Inspektor Pracy, w ramach instrukcji wydanej przez Min. Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 26

W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia godzin pracy lub wykonywania pracy w niedzielę, lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno nastąpić uzgodnienie w tej sprawie z Radą Zakładową. W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Zarządu Okręgowego wzgl. Zarządu Głównego właściwego Związku Zawodowego.

Art. 27

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

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 28

Dyrekcja przyjmując pracownika obowiązana jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, winien zamienić zakład pracy na nowe za zwrotem zniszczonym. Skrzynie na narzędzia dostarcza Dyrekcja bezpłatnie.

Art. 29

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi i winien zwrócić koszty przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu, lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Wartość tych narzędzi ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

Art. 30

Dyrekcja zobowiązana jest wskazać pracownikowi odpowiednie miejsce na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania roboczego i odzienia wierzchniego.

Art. 31

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyrekcję i Radą Zakładową.

ROZDZIAŁ IV

Akcja socjalna.

Art. 32

1) Dyrekcja zakładu pracy obowiązana jest w pełni wykorzystywać sumy przydzielone na akcję socjalną w wysokości ustalonej dla zakładu pracy przez władzę nadrzędną.

Plan akcji socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum Dyrekcja zakładu w uzgodnieniu z Radą Zakładową. Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.

2) Sumy przewidziane na całość akcji socjalnej w zakładach objętych tym układem, rozdzielone zostaną na poszczególne zakłady pracy w zgodnym porozumieniu obydwóch stron podpisanych pod tym układem.

3) Dyrekcja zobowiązana jest wspólnie z Radą Zakładową do uruchomienia kasy pożyczkowo-zapomogowej na zasadach ustalonych przez Komisję Centralną Związków Zawodowych w porozumieniu z zainteresowanymi Ministerstwami. Do prowadzenia kasy Dyrekcja zakładu dostarcza bezpłatnie personelu i pomocy technicznej. Sumy z budżetu akcji socjalnej poz. „Kasy oszczędnościowo-pożyczkowe“ Dyrekcja zakładu obowiązana jest przelewać do wyżej wymienionych kas.

Art. 33

1) Dyrekcja zobowiązana jest do opłacenia za pracowników korzystających z wczasów części opłat za wczasy, określonych w powszechnie obowiązujących przepisach o wczasach pracowniczych, jako dopłata pracodawcy.

2) Dyrekcja obowiązana jest do wypłacania pracownikowi wyjeżdżającemu na wczasy zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia przypadającego mu za okres urlopowy.

Urlopy.

Art. 34

1) Urlopy oraz wynagrodzenia za czas urlopowy będą ustalane według obowiązujących przepisów prawnych.

2) Za dni urlopowe przy urlopach 8-mio i 15-dniowych liczy się wyłącznie dni robocze, a przy urlopach miesięcznych kolejne następujące dni kalendarzowe. Zapłata następuje odpowiednio za 8, 15 dni i jeden miesiąc.

3) W przemyśle drzewnym obowiązują płacone urlopy w następujących rozmiarach:

- a) dla pracowników fizycznych — 8 dni urlopu, jeżeli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy rok,
- b) dla pracowników fizycznych — 15 dni urlopu, jeżeli praca ich trwa bez przerwy w danym zakładzie 3 lata,
- c) dla młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 7 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu,
- d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 1-miesięczny urlop,
- e) dla pracowników fizycznych po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy — 1-miesięczny urlop.

Art. 35

Młodociani winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

Art. 36

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

Art. 37

Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym. Wyznaczenie urlopu na miesiące marzec i listopad nie może mieć miejsca bez zgody pracownika.

Art. 38

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci, nawet gdy nie upomina się o urlop.

Art. 39

1) Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w tym samym zakładzie w ciągu najbliższych 3 miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą pracownika prawa do korzystania z urlopu.

2) Przeniesienie pracownika na skutek zarządzenia władzy nadzórnej do innego zakładu pracy podległego C. Z. P. D. nie przerywa ciągłości pracy uzasadniającej prawo do urlopu i czas jego trwania.

Art. 40

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

Art. 41

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 42

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia. a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według stosowanych zasad przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Jeżeli w dniu zwolnienia z pracy w związku z powołaniem do czynnej służby wojskowej pracownik nabył prawo do urlopu, którego nie wykorzystał, należy mu się również — w drodze wyjątku do art. 40 niniejszego układu — ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop.

Art. 43

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie z którego został powołany do wojska na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawiał się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2-ch tygodni od chwili zwolnienia go od służby wojskowej.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 44

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

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

- e) stawieniictwa się przed komisją wojskową — 1 dzień urlopu i po przedstawieniu świadectwa wojskowej komisji lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dnie,
- f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenia dyrekcji szkół.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Kultura i oświata.

Art. 45

Dyrekcja winna oddać do dyspozycji Związku, lub Rady Zakładowej w zakładach zatrudniających ponad 100 pracowników odpowiednio wyposażoną izbę na świetlicę i biuro dostępną dla pracowników o każdej porze w godzinach wolnych od pracy.

W zakładach zatrudniających poniżej 100 pracowników świetlice już istniejące powinny być utrzymane. Dyrekcja obowiązana jest do wyposażenia na koszt własny świetlicy w umeblowanie, dokonywania remontów, utrzymywania czystości, ogrzewania i oświetlania.

Art. 46

Dyrekcja obowiązana jest w zakładach liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowanego przez Związek.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 47

1) Dyrekcja obowiązana jest na terenie zakładu urządzić punkt sanitarny obsługiwany na każdej zmianie przynajmniej przez przeszkolonego pracownika, lub jednego sanitariusza (sanitariuszkę). Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudnionym przy innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pierwszej pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

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

Art. 48

We wszystkich oddziałach zakładu winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w ręczniki i środki do mycia.

Art. 49

We wszystkich oddziałach zakładu winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w razie braku tejże naczynia z przegotowaną wodą, oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

Art. 50

1) Zakłady pracy obowiązane są do urządzania i utrzymywania w należytym stanie natrysków lub łaźni zaopatrzonych w ciepłą wodę, tak obliczonych, aby każdy robotnik mógł raz na tydzień skorzystać bezpłatnie z tych urządzeń. Urządzenia te mogą być utrzymywane wspólnie przez kilka blisko siebie położonych mniejszych zakładów pracy.

2) Jeżeli zakład nie posiada tych własnych urządzeń Dyrekcja winna wydać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 51

1) Dyrekcja obowiązana jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych lub roboczych. Kategoria robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań roboczych i ochronnych, oraz czas na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze uzgodnienia między stronami podpisującymi układ, zatwierdzonego przez M. P. i H. w porozumieniu z K. C. Z. Z.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

3) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych jemu ubrań ochronnych i roboczych i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu, lub stracie z jego winy, lub nie dbałości. Koszt ten ustali Dyrekcja zakładu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

Art. 52

Zakład pracy zorganizuje na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej, lub roboczej.

Art. 53

Pracownikom zatrudnionym przy pracach szkodliwych dla zdrowia wydaje się 4 złote na każdą przepracowaną godzinę i pół litra mleka na dzień.

Za prace szkodliwe dla zdrowia zostaje uznana praca:

- 1) szlifierzy produkcyjnych, pracujących na szlifierkach taśmowych,
- 2) lakierników natryskowych, o ile stosowane są rozpuszczalniki szkodliwe dla zdrowia,
- 3) prace przy roztrzepywaniu trawy morskiej,
- 4) praca przy politurowaniu,
- 5) praca na walcach pracujących na kleju bakelitowym,
- 6) praca przy sporządzaniu kleju z kiwi bydłowej do klejenia sklejki,
- 7) palaczy kotłowych przy ręcznym nasypywaniu,
- 8) praca przy wytrawianiu szkła.

Art. 54

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 55

Obowiązujące postanowienia ustaw o ochronie pracy kobiet określają szczególnie prawa kobiet ciężarnych przed i po rozwiązaniu ciąży.

Art. 56

W razie śmierci pracownika zakład wypłaca pozostałej po nim a będącej na jego utrzymaniu rodzinie, odprawę w wysokości 3-miesięcznego zarobku według przeciętnej jego zarobku z ostatnich 3 miesięcy, z potrąceniem kwot wypłaconych przez Ubezpieczalnię Społeczną w wysokości ustawowej.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych.

Art. 57

1) W umotywowanym przypadku Dyrekcja zwalnia na życzenie Związku pracownika do spełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie

na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami władz przemysłowych, wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Dyrekcji a Związkiem.

Powołanie do pracy w Związku Zawodowym, delegowanie przez Związek na kursy i szkół specjalnych uważa się za pracę o znaczeniu społecznym w rozumieniu tego artykułu.

2) Pracownik zwolniony przez Dyrekcję dla pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi, tylko wówczas, jeżeli za spełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku Dyrekcja obowiązana jest do wypłacania mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

3) Pracownik zwolniony przez Dyrekcję do pełnienia państwowych, lub społecznych obowiązków zachowuje pełne prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

ROZDZIAŁ V

Dyscyplina pracy.

Art. 58

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z przełożonym upoważnionym przez Dyrekcję zakładu do przyjmowania takich oświadczeń. W nagłych wypadkach pracownik powinien zawiadomić przełożonego, lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 59

Dyrekcja jest obowiązana projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej i po zatwierdzeniu umożliwić pracownikowi zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy Dyrekcji, oraz Obwodowego Inspektora Pracy i Rady Zakładowej.

Art. 60

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy Dyrekcja ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w wypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 61

Dyrekcja ma prawo nakładania kar zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej. Pracownikowi na którego nałożono karę służy prawo odwołania się do Związku.

ROZDZIAŁ VI

Postanowienia końcowe.

Art. 62

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia stron prawa dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej.

Art. 63

Dyrekcja jest zobowiązana do zaopatrzenia Rady Zakładowej, lub delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1 egzemplarza dla co najmniej każdych 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku nie mniej niż 3 egzemplarze na każdy zakład.

Art. 64

We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym układem mają zastosowanie przepisy obowiązujące ustawodawstwa pracy.

Art. 65

Ustala się dla pracowników fizycznych i umysłowych stały dodatek stołeczny i morski w wysokości jak w załączniku.

Związek Zawodowy Pracowników
Leśnych i Przemysłu Drzewnego

Przewodniczący
(A. Kalinowski)
Sekretarz Generalny
(A. Kuczyński)

Naczelnny Dyrektor C. Z. P. D.
(Inż. W. Jabczyński)
Dyrektor Ekonomiczny
(mgr. J. Lyssy)
Dyrektor Techniczny
(Inż. St. Żmigrodzki)

REGULAMIN

premiowania pracowników dniówkowych zatrudnionych w zakładach przemysłowych podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Drzewnego.

§ 1

Pracownicy wykonujący prace, które ze względu na swój charakter nie dadzą się ująć w akord, a praca których jest ściśle związana z pracą pracowników akordowych — oprócz wynagrodzenia dniówkowego otrzymywanego zgodnie z zaszeregowaniem — mogą otrzymywać premię w zależności od $\frac{2}{100}$ przekroczenia norm przez pracowników akordowych, z którymi praca ta jest powiązana.

Premia ta wynosi 1% zarobku podstawowego (bez dodatku wyrównawczego) pracownika za 1% przekroczenia norm wyrobionych przez akordowców i będzie wypłacona w zależności od kategorii osobistego zaszeregowania. Powiązanie określonych stanowisk pracy z akordowcami winno być ustalone protokółarnie przez Dyрекcję i Radę Zakładową i zatwierdzone przez nadrzędną jednostkę organizacyjną.

P r z y k ł a d I

Trakowi 2-trakowego tartaku wynagradzani akordowo, mający ustaloną wydajność na każdym z traków na $x m^3$ na trako (godzinę w ciągu miesiąca przetarli łącznie o 20% więcej surowca niż jest ustalona norma podnosząc swoje zarobki o 20%.

Pracownik, pracujący na pile tarczowej wynagradzany jest dniówkowo wg. IV kat. płac otrzymuje wówczas za swoją pracę wynagrodzenie jak nast.:

za przepracowane w ciągu miesiąca	
180 godz. $\times$ 49 zł	8.820,— zł
20% premii z uwagi na przekroczenie o 20% normy przez akordowców, z którymi praca ta jest ściśle związana	1.764,— „
180 godzin $\times$ 6,50 zł (dodatek wyrównawczy)	1.170,— „
Razem miesięczny zarobek	11.754,— „

P r z y k ł a d I I

Zespół robotników akordowych, pracujących na hali produkcyjnej miał przeciętnie miesięczne wyrobienie normy o 15% większe.

Wówczas robotnicy transportowi, którzy musieli natężyć swoje siły, aby nie było przerw w pracy wskutek niedostarczenia materiału mają swój zarobek miesięczny podniesiony równolegle o 15% doliczenie którego następuje tak, jak w przykładzie I.

§ 2

Fachowi pracownicy działu mechanicznego, jak mechanik, palacz, ślusarz remontowy, szlifierz narzędziowy, mający wpływ na tok pracy i wydajność, a praca których nie da się ująć akordem — otrzymują premie w wysokości średniej nadwyżki akordowej wyrobionej przez akordowców obsługiwanych działu(ów).

Obliczenie zarobków następuje jak przy przykładzie I § 1.

Powiązanie określonych stanowisk pracy z akordowcami winno być ustalone protokółarnie przez Dyрекcję i Radę Zakładową i zatwierdzone przez nadrzędną jednostkę organizacyjną.

§ 3

Brygadziści, prowadzący brygady pracujące na akord — otrzymują premię równającą się przeciętnej nadwyżce akordowej, wyrobioną przez zespół akordowców dozorowanych, mnożoną przez 1,1

§ 4

Kierowcy pojazdów mechanicznych będą premiiowani na odrębnych zasadach.

Załącznik Nr 2

do art. 6 układu

Z A S A D Y

normujące czas pracy i wynagrodzenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

§ 1

Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:

- osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości,
- odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych,
- uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej).

§ 2

Czas pracy osób wymienionych w punktach a i b § 1 może wynosić 12 godzin na dobę.

§ 3

Czas pracy pracowników wyżej wymienionych wykonujących w czasie pilnowania inne przerywane prace dodatkowe — może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Obwodu, a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Okręgu.

§ 4

Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej, niż co 14 dni.

§ 5

a) osoby wymienione w punkcie a) i b) § 1 — otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie, a w sobotę 6-cio godzinne pilnowanie — stawkę podstawową wynoszącą złotych 36 za godzinę oraz dodatek wyrównawczy, wynoszący złotych 6,50 za godzinę. Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (względnie ponad 6 godzin w sobotę) osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im, jak wyżej dodatek wynoszący 10% należnej płacy tj. 4,25 złotych za godzinę.

P r z y k ł a d :

stróżowi pracującemu 12 godzin należy obliczyć zarobek, jak następuje:

$$\begin{array}{rcl} 12 \text{ godzin} & \times & 42,50 \text{ zł} \quad 510,— \text{ zł} \\ 4 \text{ „} & \times & 4,25 \text{ „} \quad 17,— \text{ „} \\ \hline \end{array}$$

łącznie zarobek dzienny wyniesie 527,— zł

b) w warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie podane w punkcie a) może być podwyższone o 10%.

§ 6

Uzbrojonych strażników, pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej), starszych strażników i dowódców warty obowiązuje 12 godzinny dzień służby, z tym, że po każdych 12-godzinach służby, korzystają oni z 24 godzinnego zwolnienia ze służby.

§ 7

Uzbrojeni strażnicy pilnujący mienia zakładów pracy (strażnicy straży przemysłowej) otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne wynoszące dla:

a) strażnika	11.100 złotych
b) starszego strażnika	12.400 „
c) dowódcy warty	13.500 „

§ 8

Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę i święta, ale winni być, co trzecią niedzielę zwolnieni od pracy.

Załącznik Nr 3

do art. 9 układu

Tabela

plac pracowników umysłowych, obowiązująca w Zakładach, Przedsiębiorstwach i C. Z. P. D.
(miesięcznie w złotych brutto)

Kat. plac	Placa podstawowa	Dodatek funkcyjny	R a z e m stała placa
I	28.000	6.000	34.000
II	25.000	4.000	29.000
III	23.000	3.000	26.000
IV	21.000	3.000	24.000
V	19.000	3.000	22.000
VI	17.000	2.000	19.000
VII	15.000	2.000	17.000
VIII	13.000	—	13.000
IX	11.500	—	11.500
X	10.000	—	10.000
XI	9.200	—	9.200
XII	8.500	—	8.500

Tabela

plac i zaszeregowania pracowników personalnych obowiązująca na Zakładach, Zjednoczeniach i Centralnym Zarządzie Przemysłu Drzewnego

L. p.	Stanowisko	ktg. plac	P ł a c e			
			zasadn.	dod. funkc.	dod. specjalny	razem
1	Dyrektor wzgl. szef Działu Personalnego	I	28.000	6.000	11.000	45.000
		II	25.000	4.000	9.000	38.000
		III	23.000	3.000	8.000	34.000
2	Kierownik oddzia- łu lub samodziel- nej sekcji CZP	III	23.000	3.000	8.000	34.000
		IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
3	Kierownik wy- działu personalne- go w Zjednocze- niu lub większym przedsiębiorstwie		tak jak w L. p. 2			
4	Inspektorzy i kie- rownicy działów względnie sekcji w Zjedn. lub wielkim przedsiębiorstwie	IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
		VI	17.000	2.000	5.000	24.000
5	Kierownicy wy- działów personal- nych na zakładach	V	19.000	3.000	6.000	28.000
		VI	17.000	2.000	5.000	24.000
		VII	15.000	2.000	4.000	21.000
6	Kierownicy samo- dzielnych referat- ów personalnych na zakładach	VI	17.000	2.000	5.000	24.000
		VII	15.000	2.000	4.000	21.000

Tabela płac, zaszeregowania oraz zasad premiowania pracowników działów finansowo-księgowych, obowiązująca w Zakładach i Przedsiębiorstwach podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Drzewnego a także pracowników zatrudnionych w C. Z. P. D.

§ 1

Pracowników działów finansowo - księgowych zatrudnionych w Zakładach i Przedsiębiorstwach podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Drzewnego, a także pracowników zatrudnionych w C. Z. P. D., należy zaszeregować i wynagradzać jak następuje:

L. p.	Stanowisko	Ktg. płac	Wynagrodzenie zasadni-	Dodatek funkcyjny
1	Dyrektor wzgl. Szef Działu finansowego wzgl. Działu Księgowości w CZP.	I	28.000	6.000
		Ia	25.000	4.000
		II	23.000	4.000
2	Kierownik oddziału finansowego lub księgowości uprawniony do zastępowania szefa (Dyrektora) działu finansowego (księgowości).	Ia	25.000	4.000
		II	23.000	4.000
		III	21.000	3.000
3	Główny księgowy Główny instruktor finansowy	II	23.000	4.000
		III	21.000	3.000
		IV	19.000	3.000
4	Kierownik oddz. finansowego wzgl. księgowości (naczelnik wydz., szef biura, instruktor finansowy).	II	jak Lp. 3.	
		III		
		IV		
5	Starszy księgowy, kierownik sekcji budżet, kierownik sekcji plan. finansowego.	III	21.000	3.000
		IV	19.000	3.000
		V	17.000	2.000
6	Księgowy (kasjer główny, sam. ref. budżet.) bez dod. funkcyjnego.	V	17.000	2.000
		V	17.000	—
		Va	15.000	2.000
		Va	15.000	—
		VI	13.000	2.000
		VI	13.000	—
7	Starsi kontyści i st. rachmistrze.	VI	13.000	2.000
		VI	13.000	—
8	Kontyści i rachmistrze.	VII	11.500	
		VIII	10.000	

§ 2

a) Pracownicy działów finansowo-księgowych premiowani są za sporządzenie i przedstawienie nadrzędnej jednostce organizacyjnej oraz bankowi finansującemu w ustalonym terminie miesięcznego sprawozdania, a także rocznego sprawozdania.

Premia wypłacana jest po uznaniu przez jednostkę nadrzędną złożonych sprawozdań za prawidłowe.

Premia powyższa wynosi:

A. Za terminowe złożenie sprawozdania miesięcznego:

Pracownicy wymienieni pod Lp. 1 do 5 włącznie			Pracownicy wymienieni pod Lp. 6 do 8 we wszystkich miej- scach pracy
Pracownicy CZP sporządzający sprawozdawczość zbiorczą dla znacznej liczby samodzielnie bilans. jednostek	Pracownicy CZP sporządzający sprawozdawczość zbiorową dla mniejszej liczby samodzielnie bilansujących jednostek oraz pracownicy dykcji branż., Zjednocz. przeds. bezpośrednio podl. M.P. i H.	Pracownicy w pozostałych przeds. oraz zakładach pracy	
50 ^o /o	40 ^o /o	35 ^o /o	30 ^o /o
u p o s a ż e n i a z a s a d n i c z e g o			

B. Za terminowe złożenie sprawozdania rocznego.

Pracownicy wymienieni pod Lp. 1 do 5 włącznie			Pracownicy wymienieni pod Lp. 6 do 8 we wszystkich miej- scach pracy
Pracownicy CZP sporządzający sprawozdawczość zbiorczą dla znacznej liczby samodzielnie bilans. jednostek	Pracownicy CZP sporządzający sprawozdawczość zbiorową dla mniejszej liczby samodzielnie bilansujących jednostek oraz pracownicy dykcji branż., Zjednocz. przeds. bezpośrednio podl. M.P. i H.	Pracownicy w pozostałych przeds. oraz zakładach pracy	
100 ^o /o	100 ^o /o	100 ^o /o	100 ^o /o
u p o s a ż e n i a z a s a d n i c z e g o			

§ 3

Pracownicy nie otrzymujący dodatku funkcyjnego otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone wg. przepisów ustawowych o wynagrodzeniu godzin nadliczbowych.

Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez zwierzchnika upoważnionego do zarządzania pracą nadliczbowej w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika na piśmie potwierdzonej.

Podstawą dla obliczania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uposażenie zasadnicze należne danemu pracownikowi według osobistego zaszeregowania.

REGULAMIN

premiowania pracowników Działów (Wydziałów) finansowo-księgowych w roku 1949

1. Pracownicy działów (wydziałów) finansowo-księgowych, zatrudnieni w Centralnych Zarządach, Dyrekcjach Branżowych, Zjednoczeniach, Przedsiębiorstwach i Zakładach Pracy przemysłowych, handlowych i usługowych otrzymują miesięczną premię bilansową w wysokości i na warunkach, przewidzianych „Tabelą płac i zaszeregowania na rok 1949 oraz niniejszym regulaminem.
2. Miesięczna premia bilansowa płatna jest łącznie z uposażeniem stałym. W wypadku jednak, gdy w danym miesiącu kalendarzowym, zgodnie z instrukcją o sprawozdawczości Departamentu Finansowego, przypada termin złożenia sprawozdania finansowego, wypłata premii może nastąpić wyłącznie na podstawie zatwierdzonego wniosku przez władzę, której w myśl Instrukcji należy złożyć sprawozdanie.

Wniosek winien zawierać imienny wykaz osób uprawnionych do premiowania według zatwierdzonych etatów.

3. Zatwierdzenie wniosku uwarunkowane jest uznaniem sprawozdania za prawidłowe t.j. za zgodne tak co do formy, jak i treści z właściwą instrukcją oraz po stwierdzeniu, że złożono je w wyznaczonym terminie. Dowodem stwierdzającym terminowość jest również data stempla pocztowego, gdy sprawozdawczość przesłano pocztą. Termin, który by miał upłynąć w niedzielę lub dzień ustawowo uznany za święto powszechne przypada na najbliższy dzień powszedni.
4. Jeśli sprawozdanie finansowe nie zostanie wykonane i skutkiem tego nie złożone w terminie ustalonym, prawo do uzyskania miesięcznej premii bilansowej w takim miesiącu wygasa, przy czym pozbawienie premii w żadnym razie nie zwalnia o obowiązku przesłania sprawozdania. Premiowanie może być wznowione poczynając od najbliższego miesiąca, na który przypada termin sprawozdania za okres następny, gdy termin nie zostanie przekroczony.

5. Ważna i nieuchronna przeszkoda, wpływająca na opóźnienie sporządzenia sprawozdania nie może spowodować utraty premii bilansowej; w takim przypadku umotywowany wniosek winien być jednak zaakceptowany przez Departament Ekonomiczno - Socjalny. Indywidualnie nie można pozbawić pracownika premii — przebywającego na urlopie, nieobecnego na skutek choroby lub oddelegowanego służbowo.
6. Premia bilansowa roczna w wysokości 100% uposażenia zasadniczego płatna jest po sporządzeniu i nadesłaniu w terminie ustalonym rachunkowego zamknięcia rocznego.
7. Do czasu ustalenia przedmiotu, formy i terminów sprawozdawczości na rok 1949, pozostają nadal w mocy dotychczasowe zarządzenia Departamentu Finansowego.
8. Z dniem 31 grudnia 1948 r. traci moc obowiązującą tymczasowy regulamin premiowania, wydany jako załącznik do pisma ókólnego Departamentu Ekonomiczno - Socjalnego z dnia 8. IV. 1949 r. Nr ESOC/II.

Tabela
zaszeregowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw i zakła-
dów podległych C.Z.P.D.

L. p.	F u n k c j a	Z.P.D.	Z a k ł a d y		
			I	II	III
1	Dyrektor Naczelny	1— 2	—	—	—
2	Dyrektor	—	1— 3	2— 3	3— 4
3	Komisarz Oszczędnościowy	4— 6	5— 7	6— 8	6— 8
4	Radca Prawny	4— 6	—	—	—
Służba Techniczna					
5	Dyrektor Techniczny	1— 2	—	—	—
6	Kierownik Techniczny (vice Dyr.)	—	2— 4	3— 4	3— 6
7	Kierownik Produkcji	—	4— 6	5— 6	—
8	Starszy brakarz	—	7— 9	8— 9	—
9	Brakarz	—	8—10	8—10	8—10
10	Starszy mistrz produkcji	—	5— 7	—	—
11	Mistrz produkcji	—	7— 8	7— 8	7— 8
12	Mistrz Oddziału Pomocniczego	—	7— 8	7— 8	—
13	Główny Inspektor Kontroli Tech- nicznej	2— 4	—	—	—
14	Inspektor Kontroli Technicznej	3— 6	—	—	—
15	Kierownik Działu (Szef Działu)	2— 4	—	—	—
16	Kierownik Samodzielnego Oddzia- łu (Wydziału)	3— 5	—	—	—
17	Kierownik Oddziału (Wydziału)	4— 6	4— 7	—	—
18	Kierownik Samodz. Sekcji (Refe- ratu)	5— 7	—	—	—
19	Kierownik Sekcji (Referatu)	6— 8	6— 9	7— 9	7— 9
20	Starszy Referent	6— 8	6— 8	6— 8	—
21	Referent	7— 9	7— 9	7— 9	7— 9
22	Starszy Kreślarz	8— 9	8— 9	8— 9	—
23	Kreślarz	9—10	9—10	9—10	9—10
24	Kierownik Sekcji Konstrukcyjnej	4— 6	5— 7	—	—
25	Kierownik Kalkulacji	3— 6	—	—	—
26	Starszy kalkulator	6— 8	6— 8	7— 8	7— 8
27	Kalkulator	8—10	8—10	8—10	8—10
Służba Administracyjna					
28	Kierownik Działu (Szef Działu)	2— 4	—	—	—
29	Kierownik Samodzielnego Od- działu (Wydziału)	3— 6	—	—	—
30	Kierownik Oddziału (Wydziału)	4— 6	4— 7	—	—

L. p.	F u n k c j a	Z.P.D.	Zakłady		
			I	II	III
31	Kierownik Samodz. Sekcji (Referatu)	5— 7	—	—	—
32	Kierownik Sekcji (Referatu)	6— 8	6— 9	7— 9	7— 9
33	Starszy Referent	7— 9	7— 9	7— 9	—
34	Referent	8—10	8—10	8—10	8—10
35	Kierownik magazynu centralnego	5— 6	—	—	—
36	Kierownik magazynu głównego	—	6— 8	—	—
37	Kierownik magazynu	—	7— 9	7— 9	7— 9
38	Magazynier	8—10	8—10	8—10	8—10
39	✓ Sekretarka wysokokwalifikowana	7— 9	7— 9	—	—
40	Sekretarka	8—10	8—10	8—10	8—10
41	Stenotypistka	7—10	7—10	7—10	7—10
42	Starsza maszynistka	9—10	9—10	9—10	9—10
43	Maszynistka	10—11	10—11	10—11	10—11
44	Telefonistka	10—12	10—12	10—12	10—12
45	Starszy archiwista	9—10	9—10	9—10	9—10
46	Archiwista	10—11	10—11	10—11	10—11
47	Pomoc biurowa	12	12	12	12
48	Praktykant	11—12	11—12	11—12	11—12
49	Inspektor Straży P. Pożarnej	4— 6	—	—	—
50	Komendant Str. P. Poż. w Zakł.	—	7— 9	7— 9	8—10
51	Kierownik garażu	7— 8	7— 8	7— 8	7— 8
52	Kierownik przedszkoli, lub żłob- ków	—	8— 9	8— 9	8— 9
53	Kierownik świetlicy	—	7— 9	8— 9	8— 9
54	Przedszkolanka - Wychowawczyni	—	9	9	9
55	Starsza pielęgniarka-higienistka	—	8— 9	8— 9	—

Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych C. Z. P. D.

F u n k c j a	Kategoria
Generalny Dyrektor	—
Służba Ekonomiczna	
Naczelny Dyrektor Służby	—
Dyrektor Działu C. Z. P.	1— 3
Komisarz Oszczędnościowy	2— 6
Naczelnik (kierownik) Oddziału	2— 5
Kierownik Samodzielnego (Referatu)	4— 6
Kierownik Sekcji (Referatu)	5— 7
Starszy Referent	6— 8
Referent	7— 9
Młodszy referent	9—10
Służba techniczna	
Naczelny Dyrektor Służby	—
Dyrektor Działu C. Z. P.	1— 3
Naczelnik (Kierownik) Oddziału	2— 5
Główny Inspektor Kontroli Technicznej	1— 4
Inspektor Kontroli Technicznej	2— 6
Kierownik Samodz. Sekcji (Referatu)	3— 6
Kierownik Sekcji (Referatu)	4— 7
Starszy Referent	5— 8
Referent	6— 9
Młodszy Referent	9—10
Służba Administracyjna	
Główny Inspektor Straży Pożarowej	3— 4
Inspektor Straży p. Pożarowej	4— 5
Kierownik Kalkulacji	3— 6
Starszy Kalkulator	6— 8
Kalkulator młodszy	3—10
Kierownik Kalkulacji Ogólnej	8— 9
Sekretarka wysoko-kwalifikowana	7— 9
Sekretarka	8—10
Korespondentka z prow. koresp. w języku obcym	7— 8
Stenotypistka	9—10
Stenografistka wysoko-kwalifikowana	8
Maszynistka starsza	9—10
Maszynistka	10—11
Kancelistka	11—12
Telefonistka	10—12
Pomoc biurowa	11—12
Praktykant	12

Funkcja	kategoria
Kierownik archiwum	7— 9
Archiwista starszy	9—10
Kierownik garażu	6— 8
Kierownik samodz. Sekcji (Referatu)	4— 7
Kierownik Sekcji (Referatu)	5— 8
Starszy referent	7— 9
Referent	8—10
Młodszy referent	10

Załącznik Nr 8
do art. 10 układu

Tabela

**placy robotników zatrudnionych w fabrykach podległych C. Z. P.
Drzewnego**

Kategoria	Stawka za godzinę w złotych bez ruchomej części płacy		
	podstawowa	wyrównawcza	R a z e m
VIII	72.—	6 50	78.50
VII	66.—	6.50	72.50
VI	61.—	6.50	67.50
V	55.—	6.50	61.50
IV	49.—	6.50	55.50
III	44.—	6.50	50.50
II	39.—	6.50	45.50
I	36.—	6.50	42.50

T a b e l a

**płat i zaszeregowania robotników zatrudnionych w tartakach, oraz
fabrykach sklejek, płyt i oklein.**

Kat. VIII obejmuje:

podmistrzów (zastępców mistrzów) fabryk sklejek, płyt i oklein
manipulantów surowca

Stawka płac za 1 godz. — 72 zł

Kat. VII obejmuje:

podmistrzów (zastępców mistrzów) tartacznych
brygadzystów
łuszczarzy
klejarzy
prasowaczy
suszarników
szlifierzy

Stawka płac za 1 godz. — 66 zł

Kat. VI obejmuje:

brygadzystów tartacznych
wysokokwalifikowanych łuszczarzy
klejarzy
Prasowaczy
suszarników
ścinaczy nożowych oklein
Pilarzy manipulantów na blokowych piłach taśmowych

Stawka płac za 1 godz. 61 zł

Kat. V obejmuje:

wykwalifikowanych trakowych i suszarników
pilarzy na piłach rozdzielczych
pilarzy klepek bednarskich
sortowników drewna okrągłego, tarcicy, oklein i sklejek
wykwalifikowanych szlifierzy narzędziowych

Stawka płac za 1 godz. — 55 zł

Kat. IV obejmuje:

wykwalifikowanych łuszczarzy
klejarzy
prasowaczy
pilarzy taśmowych
pilarzy wahadłowych
pilarzy tarczowych
przodowników na składach
pomiarowych surowca i tarcicy
szlifierzy narzędziowych o niepełnych kwalifikacjach
pomocników trakowych

Stawka płac za 1 godz. — 49 zł

Kat. III obejmuje:

rozładowaczy, wzgl. załadowaczy kłód i kłoców
przerzynaczy
odciosywaczy kłoców
korowaczy
obsługę basenów wodnych i parników
obsługę fugarek, spajarek, czyszczarek
przyuczonych sortowników na tarcicę

Stawka płac za 1 godz. — 44 zł

Kat. II obejmuje:

robotników niewykwalifikowanych, pracujących jako pomoc
przy obsłudze obrabiarek (fugarek, spajarek, klejarek, czyszczarek itp.), przyuczeni sortownicy
robotnicy placowi

Stawka płac za 1 godz. — 39 zł

Kat. I obejmuje:

robotników zatrudnionych przy wynoszeniu odpadków, wiorów, trocin

Stawka płac za 1 godz. — 36 zł

Uczniów zatrudnionych w fabrykach sklejek, płyt i oklein, oraz robotników przyuczających się zawodu nieuznanego za rzemiosło, np. w tartakach:

1. a) Uczeń młodociany zatrudniony w fabrykach sklejek, płyt i oklein otrzymuje za pierwszy rok nauki w zawodzie — po 23 zł
b) za drugi rok nauki — po 36 zł
c) za trzeci rok — wg stawki odpowiadającej pracy, którą wykonuje
2. Robotników przyuczających się zawodu nieuznanego za rzemiosło (tartaki)
 - a) w okresie przyuczania się płatni są, jak uczniowie w pierwszym roku nauki,
 - b) po skończonym okresie przyuczania, pracownik otrzymuje stawkę wg wykonywanej pracy — jeżeli przyucza się robotnika już zatrudnionego w danej fabryce, to zachowuje on w okresie przyuczania się swoje dotychczasowe wynagrodzenie.

U w a g a:

do stawki zasadniczej dolicza się stały dodatek wyrównawczy, jednakowy dla wszystkich kategorii w sumie 6.50 zł za godz.

T a b e l a

plac i zaszerzegowania robotników zatrudnionych w fabrykach mebli, stolarki budowlanej, beczek i innych wyrobów drzewnych.

U w a g a:

do stawki zasadniczej dolicza się stały dodatek wyrównawczy jednakowy dla wszystkich kategorii w sumie 6.50 zł za godzinę.

Kat. VIII obejmuje:

podmistrzów (zastępców mistrzów) rzemiosł drzewnych:
rzeźbiarskich
stolarskich
tokarskich
kołodziejskich
bednarskich
giętarskich
tapicerskich
ciesielskich
manipulantów surowca

Stawka plac za godz. — 72 zł

Kat. VII obejmuje:

a) brygadzystów na robotach ręcznych, artystycznych, precyzyjnych, polerowanych
wysokow kwalifikowanych rzemieślników:
rzeźbiarzy
tapicerów
stolarzy budowy płatowców, sprzętu mierniczego
stolarzy modelarzy
bednarzy
kołodziejów
tokarzy drzewnych
polerowników drzewnych
cieśli

b) brygadzystów obróbki maszynowej na robotach precyzyjnych

Stawka plac za 1 godz. — 68 zł

Kat. VI obejmuje:

a) brygadzystów na robotach ręcznych
wykwalifikowanych rzemieślników
rzeźbiarzy
modelarzy meblowych, budowlanych
stolarzy
tokarzy drzewnych
tapicerów

krześlarzy
giętarzy
wyplataczy
bednarzy
cieśli
politurowników (polerowników)

b) brygadzystów obróbki maszynowej, zwykłej meblowej, budowlanej, kierujących obróbką na kilku obrabiarkach z umiejętnością nastawiania ich.

c) wysoko wykwalifikowanych stolarzy maszynowych na: strugarki wielowrzecionowe, gryzarki szybkobieżne i poziome, czoparki dwustronne i sklejarzy Lindermana.

Stawka płac za 1 godz. — 61 zł

Kat. V obejmuje:

- a) robotników wykwalifikowanych na robotach ręcznych, prostych — jak stolarka meblowa, biała, budowlana
stolarzy
giętarzy
krześlarzy
wyplataczy
bednarzy
klejarzy
politurowników
- b) robotników wykwalifikowanych, pracujących na obrabiarkach z umiejętnością narządzania kilku obrabiarek, strugaczy na wszelkich strugarkach, profilarkach (kelarkach), czopownicach, gładziarkach, parkieciarkach
- c) sortownicy o pełnych kwalifikacjach

Stawka płac za 1 godz — 55 zł

Kat. IV obejmuje:

- a) wykwalifikowanych robotników maszynowych, pracujących na parkieciarkach, kopiarkach, wczepiarkach (cynkarkach), wiertarkach, dłutownicach, frezarkach, strugarkach, pilach taśmowych, zwykłych pilach wahadłowych, pilach tarczowych, stolikowych z ręcznym posuwem, wypalarkach, lecz z umiejętnością narządzania obrabiarek
- b) przyuczonych robotników na proste roboty ręczne: skrzynkarzy na skrzynki klejone i wczepowe
cykliniarzy
bejcarzy
ślusarzy
politurowników
pakowaczy mebli wysokowartościowych
- c) sortownicy o niepełnych kwalifikacjach

Stawka płac za 1 godz. — 49 zł

Kat. III obejmuje:

- a) niewykwalifikowanych robotników zatrudnionych jako pomoc przy rzemieślnikach robót ręcznych:
 - pomoc stolarza
 - „ bednarza
 - „ kołodzieja
 - „ tapicera
 - „ skrzynkarza
- b) niewykwalifikowanych robotników zatrudnionych jako pomoc przy obróbce maszynowej dokładnej t.j.: strugarkach, wczepiarkach (cynkarkach), parkieciarkach, piłach tarczowych, gryzarkach, wiertarkach, automatach do zszywania skrzynek

Stawka płac za 1 godz. — 44 zł

Kat. II obejmuje:

- a) robotników zatrudnionych przy obsłudze suszarni, ekshauktorów, urządzeń wentylacyjnych, pakowaczy, robotników placowych, transportowych, magazynów i zbijaczy skrzyń
- b) pomoc przy maszynach na robotach prostych
- c) sortowników przyuczonych skrzynkarze skrzyń zbijanych

Stawka płac za 1 godz. — 39 zł

Kat. I obejmuje:

- a) początkujących robotników zatrudnionych przy robotach prostych, ręcznych i maszynowych
- b) wynosicieli odpadków, wiorów i trocin

Stawka płac za 1 godz. — 36 zł

Uczniowie otrzymują: w pierwszym roku nauki

Stawka płac za 1 godz. — 23 zł

w drugim roku nauki

Stawkę płac za 1 godz. — 36 zł

Po dwóch latach uczeń otrzymuje płacę wg stawki odpowiadającej pracy, którą wykonuje.

Załącznik Nr 11
do art. 10 układu

Uwaga: do tych stawek dochodzi jednolity dodatek wyrównawczy wynoszący zł 6.50 za godz. pracy.

T a b e l a
płac i zaszeregowania do tzw. „wspólnych zawodów“

Ktg	Stawka podstawowa za godz pracy	Wykonywana czynność
VII VIII	od 66.— do 72.—	1. Trudne roboty szczególnie odpowiedzialnego rzemieślnika o najwyższych kwalifikacjach i odpowiedzialności pod ogólnym kierownictwem inżyniera. 2. Szczególnie trudne montaże najrozmaitszych ważnych i skomplikowanych mechanizmów i ich części, tak w warsztacie, jak przy użyciu większej ilości sił pomocniczych pod ogólnym kierownictwem inżyniera. 3. Kierowanie grupą rzemieślników zaszeregowanych do V — VI. 4. Starszy elektryk. 5. Tablicowy przy tablicy rozdzielczej ponad 3000 KW. 6. Garażowy - mechanik o wysokich kwalifikacjach; przodownik większych warsztatów remontu samochodów. 7. Przodownik parowozowni kolei normalnotorowej. 8. Obsługa i naprawa aparatów kontrolujących i pomiarowych. 9. Wykonywanie, montowanie i naprawa wysoko precyzyjnych narzędzi, wzorów metalowych, matryc itp.
VI	61.—	1. Trudne roboty rzemieślnika wymagające specjalnego doświadczenia fachowego, z dokładnością wykonania do 0,05 mm i z umiejętnością trasowania. 2. Prowadzenie obszernych robót z większą ilością sił pomocniczych pod nadzorem technika. 3. Demontowanie, montowanie i dopasowywanie skomplikowanych mechanizmów i części,

Ktg.	Stawka podstawowa za godz. pracy	Wykonywana czynność
		dorabianie nieskomplikowanych części pod nadzorem. 4. Elektromonter naprawczy samodzielnie wykonujący poważniejsze naprawy sieci i mechanizmów. 5. Starszy palacz, odpowiedzialny za ruch większych urządzeń kotłowych. 6. Przodownik czyszcicieli kotłów. 7. Murarz kotłowy przy gorącej pracy. 8. Sierżanci i ogniomistrze zawod. straży pożarnej. 9. Maszynista kolei normalnotorowej. 10. Maszynista na większych urządzeniach suwnicowych, czerpakach itp. 11. Przodownik parowozowni kolei wąskotorowej. 12. Tablicowy w elektrowniach o mocy od 1000 do 3000 KW.
V	5.—	1. Roboty rzemieślnika wymagające samodzielności i pracy wg rysunków, szkiców itp., rymarz, malarz, lakiernik, blacharz, ślusarz, kowal. 2. Naprawa skomplikowanych mechanizmów i stała konserwacja tych mechanizmów pod nadzorem. 3. Wykonywanie nieskomplikowanych narzędzi, szablonów itp. z dokładnością wykonania do 0,1 mm. 4. Szczególnie odpowiedzialne czynności w magazynie, wymagające specjalnych i wielostronnych wiadomości, jak np. samodzielne zarządzanie mniejszym magazynem materiałów, lub narzędzi przy pomocy kilku niższych pracowników. 5. Dyżurny tablicowy przy tablicy rozdzielczej w elektrowniach o mocy 1000 KW. 6. Elektromonter naprawczy przy bardziej odpowiedzialnych pracach. 7. Maszyniści i palacze kotłowi przy mniejszych urządzeniach wysokiej prężności. 8. Maszynista kolei wąskotorowej. 9. Przodownik placowy.

Kłg.	Stawka podstawowa za godz. pracy	Wykonywana czynność
		10. Plutonowy straży pożarnej i kierowca motopompy. 11. Ogrodnik wykwalifikowany. 12. Popielarz ze znajomością budowy ciągów przy wyjątkowo ciężkich warunkach pracy.
IV	49 —	1. Proste roboty rzemieślnika, które wymagają umiejętności pracy na nieskomplikowanych maszynach i pewnej samodzielności doświadczenia, jak np. przecinanie, skrawężanie, proste lutowanie, proste spawanie itp., jak również cięższe czynności pomocnicze, jak np. demontowanie i montowanie części prostych mechanizmów itp. 2. Oczyszczanie kotłów z kamienia kotłowego. 3. Popielarz. 4. Starszy palacz kotłowy, kotłów niskopiętnych. 5. Magazynier narzędziowy, umiejący zaprawiać i naprawiać nieskomplikowane narzędzia. 6. Czynności magazynierskie, wymagające specjalnego przygotowania zawodowego i zachowywania przepisów bezpieczeństwa. 7. Przodownik ruchu przetokowego i przodownik torowy, wagowy, robotnik obsługujący samodzielnie mniejsze urządzenia mechaniczne, przeładunkowe, czerpakowe itp. 8. Starszy strażak i kapral straży pożarnej. 9. Ogrodnik przyuczony. 10. Sanitariusz egzaminowany.
III	44.—	1. Częste zmienne czynności pomocnicze przy robotach rzemieślnika, wymagające pewnych kwalifikacji, jak np. proste roboty malarskie, stolarskie i ciesielskie, szklarskie itp., pomaganie w pracy ślusarza i mechanika, wykonywanie mniej skomplikowanych i odpowiedzialnych napraw pod nadzorem, umiejętność władania prostymi narzędziami i umiejętność ich naprawy pod nadzorem itp., (blacharskie, ślusarskie, kowalskie). 2. Czynności wymagające szczególnego wysiłku fizycznego przy równoczesnej odpowiedzial-

Ktg.	Stawka podstawowa za godz. pracy	Wykonywana czynność
		ności, jak np. zapakowanie, lub wyładowanie ciężkich przyrządów, wzgl. poszczególnych części przy równoczesnym sprawdzaniu specyfikacji. 3. Proste przyjmowanie i wydawanie w okienku magazynowym na podstawie zapotrzebowania. 4. Stawidłowy zwrotniczy, rewident wagonów, oraz przetokowy. 5. Portierzy w budynkach administracyjnych i głównych portierniach. 6. Praczkі, szwaczki, łaźnienni - sanitariusze, łaźnienni, palacze centralnego ogrzewania, palacze centr. ogrzewania. 7. Strażak i starszy strażak zawodowej straży pożarnej. 8. Robotnicy obsługujący nieskomplikowane urządzenia, lub maszyny, np. powielanie z matryc, prowadzący małe i średnie windy towarowe przy uciążliwych warunkach, wzgl. wielkie windy towarowe przy normalnych warunkach także wózki elektryczne itp. 9. Konserwatorzy linii niskiego i średniego napięcia, umiejący dokonywać drobnych napraw. 10. Czyszczenie i smarowanie skomplikowanych maszyn i urządzeń, pobieranie smarów, filtrowanie zużytej oliwy, znajomość rodzajów smarów i ich zastosowanie, umiejętność stwierdzenia stopnia nagrzania łożysk itp. 11. Wóznica stajenny.
II	30, —	1. Proste czynności, wymagające wysiłku fizycznego, wzgl. proste czynności o pewnej odpowiedzialności, jak np. zapakowanie i wypakowanie delikatnych części, lub przyrządów, wszelkie proste czynności przy robotach rzemieślnika itp. 2. Sprzątacze(ki) w oddziałach produkcyjnych. 3. Robotnicy donoszący i odnoszący narzędzia, surowce i półprodukty itp. 4. Stróże, portierzy i woźni. 5. Dróżnik i konduktor w oddziale kolejowym. 6. Spinacz wagonów.

Ktg.	Stawka podstawowa za godz. pracy	Wykonywana czynność
		7. Oczyszczanie i smarowanie nieskomplikowanych maszyn. 8. Łazienny bez funkcji palacza, wzgl. sanitariusza.
I	36,—	1. Najlżejsze roboty transportowe, jak np. przenoszenie i układanie lekkich części wg wskazówek, zwyczajne układanie, lub uprzątanie magazynu, najprostsze, obojętnie jakie czynności pomocnicze przy robotach rzemieślnika, które mogą być wykonane bez specjalnego wysiłku itp. 2. Gońcy. 3. Sprzątaczkę biurkową przy lekkiej pracy.

Określenie zasad wyznaczania zapłaty w akordzie czystym.

- a) Wszyscy pracownicy fizyczni winni być w zasadzie objęci systemem pracy akordowej. Praca akordowa przy produkcji masowej i zestandaryzowanej winna odbywać się w oparciu o ustalone normy wydajności pracy.
- b) Normy wydajności nie powinny być w zasadzie zmieniane tam, gdzie nie zachodzi zmiana metod technologicznych i warunków produkcyjnych.
Powyższe niema zastosowania tam wszędzie, gdzie norma została świadomie czy też omyłkowo zaniżona, względnie tam, gdzie są wprowadzone normy techniczne.
- c) Normy tymczasowe opracowane przez zakład wspólnie z Radą Zakładową powinny być zatwierdzone przez Komisję Norm przy C. Z. P. D. przy udziale Zarządu Głównego Związku Zawodowego.
- d) Ustalenie jednostkowych stawek akordowych powinno opierać się z jednej strony o normy wydajności pracy przy uwzględnieniu stawek wyjściowych, zgodnych z zaszeregowaniem rodzajów prac — np: mając ustaloną normę wydajności jakiejś określonej operacji na 100 jednostek w ciągu 8 godzin i ustalając że dla jej właściwego wykonania jest potrzebny pracownik posiadający kwalifikacje przewidziane V kat. — 55 zł. taryfikatora zawodów ustalamy jednostkową zapłatę akordową jak następuje:

$$\begin{array}{rcl} \text{zapłata akordowa za 1 sztukę} & 55 \text{ zł} \times 8 \text{ godz.} & \\ & \underline{100 \text{ szt.}} & = 4.40 \text{ zł} \end{array}$$

Jeśli na powyższą pracę, mającą ustaloną stawkę akordową na 4.40 złotego, postawimy robotnika, który w ciągu 8 godzin wykona 120 sztuk, to jego zarobek dzienny będzie kształtował się jak następuje:

$$\begin{array}{rcl} 120 \text{ sztuk} \times 4.40 \text{ zł} & & = 528 \text{ zł} \\ \text{plus } 8 \text{ godzin} \times 6.50 \text{ zł (dod. wyr.)} & & = 52 \text{ zł} \\ \hline \text{całkowity zarobek dzienny wyniesie} & & = 580 \text{ zł} \end{array}$$

- e) Cenniki akordowe ustalone j. w. winny być zatwierdzone przez Zjednoczenie.
- f) Ustalenie cennika akordowego opartego na zasadzie nie zgodnej z powyższym przykładem — może być dokonane, tylko za godą C. Z. P. D. i Zarządem Głównym Prac. Leśnych i Przem. Drzewnego — na wniosek Zjednoczenia, lub Zarz. Okręg. Związku.
- g) Wykonane artykuły (elementy) nieodpowiadające warunkom technicznym odbioru tzw. braki nie mogą być brane w rachubę przy obliczaniu zarobku akordowego pracownika.

Załącznik Nr 13

do art. 65 układu

Dodatek Stołeczny wynosi:

dla pracowników fizycznych na 1 godzinę pracy		dla pracowników umysłowych za miesiąc	
Kat. płac	przy 8 stawkach	Kat. płac	zł
I	1.30	XII	500.—
II	1.40	XI	600.—
III	1.60	X	700.—
IV	1.80	IX	800.—
V	2.10	VIII	900.—
VI	2.40	VII	1.000.—
VII	2.70	VI	1.200.—
VIII	3.00	V	1.300.—
		IV	1.400.—
		III	1.600.—
		II	1.700.—
		I	1.900.—

Załącznik Nr 14

do art. 65 układu

Dodatek morski

ustala się według poniższej tabeli i przysługuje on pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy położonych w powiecie morskim i szczecińskim, oraz na terenie miast: Gdyni, Gdańska, Sopotu, Elbląga i Szczecina.

dla pracowników fizycznych na 1 godzinę pracy		dla pracowników umysłowych za miesiąc	
Kat. płac	przy 8 stawkach	Kat. płac	zł
I	2.10	XII	400.—
II	2.40	XI	500.—
III	2.80	X	600.—
IV	3.20	IX	700.—
V	3.60	VIII	800.—
VI	4.00	VII	900.—
VII	4.50	VI	1.000.—
VIII	5.00	V	1.100.—
		IV	1.200.—
		III	1.300.—
		II	1.400.—
		I	1.600.—

Wykaz odzieży roboczej i ochronnej.

Nr porząd- kowy	W y s z c z e g ó l n i e n i e
	odzież robocza
1	bluza robocza drelich bawełn.
2	" " " lniany
3	" " płócienna biała
4	" sukienna
5	spodnie robocze drelich bawełniane
6	" " " lniane
7	" " płóciennne białe
8	" z szelkami drelich
9	" bawełniane męskie
9a	" " damskie
10	" sukienne długie
11	" krótkie (do butów)
12	kombinezon drelich bawełn. męski
13	" " " damski
14	" " dla monterów
15	plaszcz roboczy drelich bawełniane
16	" " płócienny biały
17	" lekarski
18	" sukienny
19	fartuch drelich bawełniane
20	" płócienny biały
21	czapka sukienna dla strażaków i strażników
	odzież ochronna
22	bluza szybowa
23	" brezentowa
24	" kwasoodporna
25	" ognioodporna
26	" watowana
27	spodnie szybowe
28	" brezentowe
29	" kwasoodporne
30	" ognioodporne
31	" watowane
32	kombinezon przeciwpyłowy
33	" brezentowy
34	" ognioodporny
35	" gumowy
36	" kwasoodporny
37	peleryny przeciwdeszczowe
38	kurtki "
39	plaszcz "

Nr porząd- kowy	W y s z c z e g ó l n i e n i e
40	kożuchy 3/4
41	„ kamizelki
42	„ długie
43	„ krótkie
44	fartuchy górnicze
45	„ garbarskie
46	„ kowalskie
47	„ dla spawaczy
48	„ ognioodporne
49	„ gumowe
50	„ brezentowe
51	trzewiki ochronne skórzane
52	drewniaki
53	trepy
54	buty z cholewami skórzane
55	„ „ brezentowe na drewn. spodzie
56	„ garbarskie
57	„ filcowe
58	„ gumowe do kolan
59	„ „ do bioder
60	kalosze dla elektryków
61	pantofle filcowe
62	czepki
63	berety
64	czapki drelichowe
65	czapki płócienn. białe
66	chustki na głowę
67	kaptury brezentowe na głowę i ramiona
68	kaptury szybowe
69	rękawice drelichowe
70	„ „ wzmocnione skórą
71	„ gumowe
72	„ wátowane
73	„ skórzane
74	„ brezentowe
75	„ ognioodporne
76	„ wełniane
77	woreczki naręczne
78	rękawy ognioodporne
79	palce gumowe
80	dłonie skórzane
81	„ tekstylne
82	nałokietniki gumowe
83	„ skórzane

Nr porząd- kowy	W y s z c z e g ó l n i e n i e
84	nakolanniki skórzane
85	„ gumowe
86	nagolenniki skórzane
87	„ ognioodporne
88	nabrzuszniki skórzane
89	hełmy górnicze
90	koszule ochronne
91	kalesony „
92	pasy główne typu żołnierskiego.

Uwaga: kozuchy długie przysługują w porze zimowej kierowcom samochodów ciężarowych i kierowcom ciągników (za wyj. kier. ciągników i obsługi mechanicznej w gospodarstwach rolnych) oraz straży przemysłowej w czasie pełnienia służby na posterunkach. (Praktycznie biorąc jeden kozuch na 3-ch strażników).

SPIS TREŚCI:

Str.

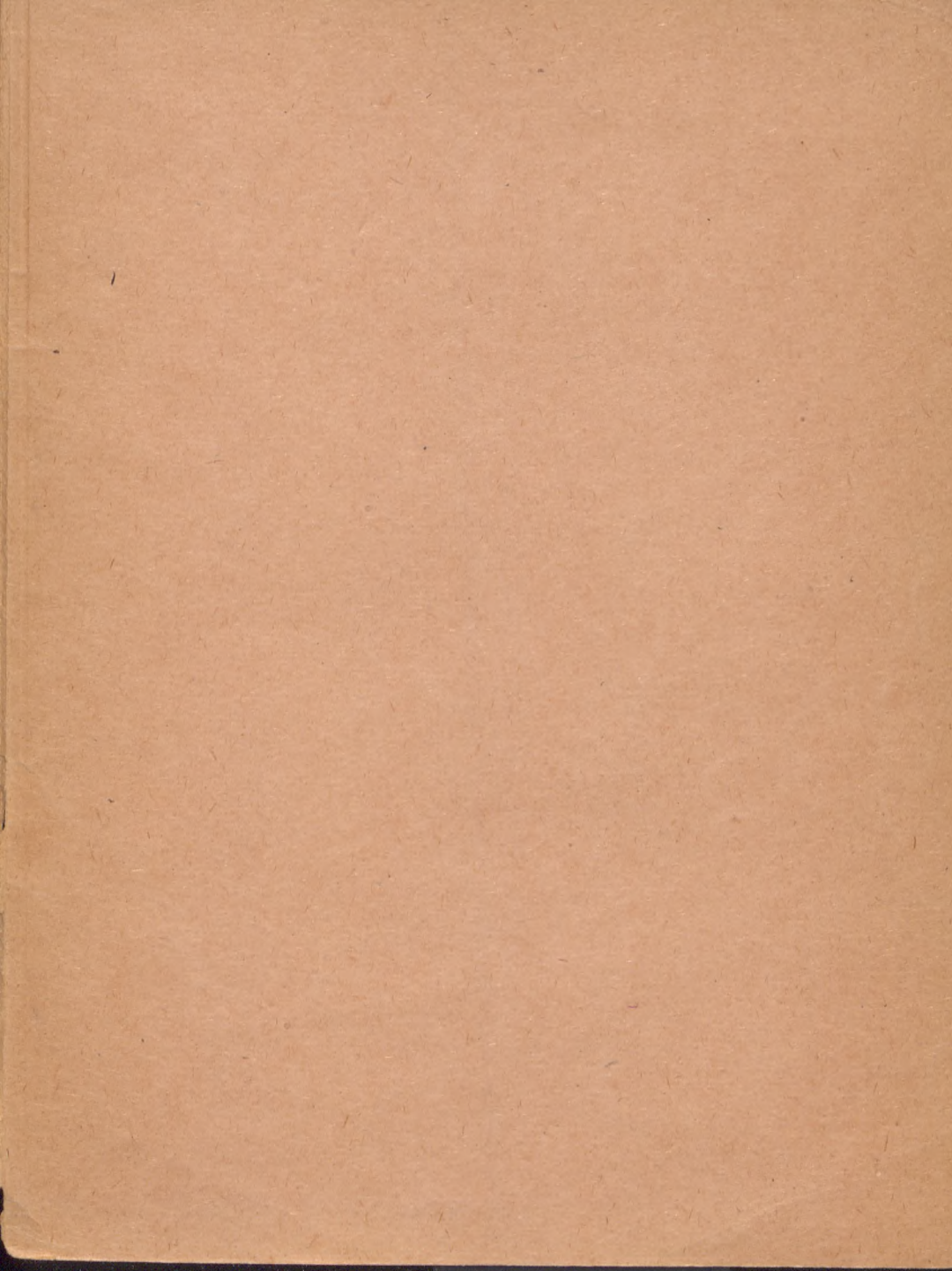
Rozdział I	Art. 1	Cel, zasięg i czas trwania układu	3
" II	" 4	Przyjmowanie i zwalnianie pracowników	4
" III	" 6	Płace	4
" III	" 20	Zaopatrzenie dodatkowe	8
" III	" 24	Czas pracy	9
" III	" 28	Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze	10
" IV	" 32	Akcja socjalna	11
" IV	" 44	Urlopy okolicznościowe	13
" IV	" 45	Kultura i oświata	14
" IV	" 47	Ochrona i higiena pracy	14
" IV	" 57	Zwolnienia pracown. do prac społecznych	16
" V	" 58	Dyscyplina pracy	17
" VI	" 62	Postanowienia końcowe	18

Z a ł a c z n i k i:

Załącznik 1 do art. 6 układu	Regulamin premiowania pracowników dniówkowych zatrudnionych w zakładach przemysłowych podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Drzewnego	19
Załącznik 2 do art. 6 układu	Zasady normujące czas pracy i wynagro- dzenia pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu	20
Załącznik 3 do art. 9 układu	Tabela płac pracowników umysłowych, obowiązująca w Zakładach, Przedsiębior- stwach CZPD.	22
Załącznik 4 do art. 9 układu	Tabela płac i zaszeregowanie pracowni- ków personalnych obowiązująca na Za- kładach, Zjednoczeniach i Centralnym Za- rządzie Przemysłu Drzewnego	23
Załącznik 5 do art. 9 układu	Tabela płac, zaszeregowania oraz zasad premiowania pracowników działów finan- sowo - księgowych	24
Załącznik 6 do art. 9 układu	Tabela zaszeregowania pracowników umy- ślowych przedsiębiorstw i zakładów pod- ległych CZPD.	23
Załącznik 7 do art. 9 układu	Tabela zaszeregowania pracowników umy- ślowych CZPD.	30
Załącznik 8 do art. 10 układu	Tabela płacy robotników zatrudnionych w fabrykach podległych CZPD.	31

		Str.
Załącznik 9	Tabela płac i zaszeregowania robotników	
do art. 10 układu	zatrudnionych w tartakach, oraz fabry-	
	kach sklejek, płyt i oklein	32
Załącznik 10	Tabela płac i zaszeregowania robotników	
do art. 10 układu	zatrudnionych w fabrykach mebli, stolanki	
	budowlanej, beczek i innych wyrobów	
	drzewnych'	34
Załącznik 11	Tabela płac i zaszeregowania do tzw. płac	
do art. 10 układu	wspólnych zawodów	37
Załącznik 12	Określenie zasad wyznaczania zapłaty w	
do art. 10 układu	akordzie czystym	42
Załącznik 13	Dodatek stołeczny	43
do art. 65 układu		
Załącznik 14	Dodatek morski	43
do art. 65 układu		
Załącznik 15	Wykaz odzieży roboczej i ochronnej	44





16188/

I

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019862