

Do użytku słuźbowego

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRZEMYSŁU WĘGLOWEGO

z dnia 1 stycznia 1975 r.

**zawarty między Ministrem Górnictwa i Energetyki
a Zarzãdem Głównym
Związku Zawodowego Górników**

Do użytku służbowego

UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRZEMYSŁU WĘGLOWEGO

z dnia 1 stycznia 1975 r.

zawarty między Ministrem Górnictwa i Energetyki
a Zarządem Głównym
Związku Zawodowego Górników

Wykonały Zakłady Graficzne PW Katowice
zam. 2835/74 - 2000

S P I S T R E Ś C I

UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA PRZEMYSŁU WĘGLOWEGO

1. CZĘŚĆ OGÓLNA

| | | |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I — | Postanowienia wstępne | 9 |
| II — | Czas pracy | 10 |
| III — | Zasady wynagradzania | 12 |
| IV — | Warunki przyznawania innych świadczeń niż wynagrodzenie za pracę oraz warunki pracy związane z właściwościami pracy | 14 |

2. ZAŁĄCZNIKI

| | | |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Załącznik nr 1 — | Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych i w Przedsię- biorstwie Budowy Szybów | 21 |
| Załącznik nr 2 — | Zasady wynagradzania pracowników umysłowych za- trudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych, w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów, w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego i w centrali Zjedno- czenia Budownictwa Górniczego | 43 |
| Załącznik nr 3 — | Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach transportu kolejowego i gospodarki kamie- niem Rybnickiego i Zabrzeńskiego Zjednoczenia Prze- mysłu Węglowego | 69 |
| Załącznik nr 4 — | Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w elektrowniach przemysłowych przemysłu węglowego | 75 |
| Załącznik nr 5 — | Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Miernictwa Górniczego | 91 |
| Załącznik nr 6 — | Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Budownictwa Gór- niczego — BUDOKOP | 117 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Załącznik nr 7 — Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego i w Centralnych Zakładach Naprawczych Budownictwa Górniczego | 119 |
| Załącznik nr 8 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego i w Centralnych Zakładach Naprawczych Budownictwa Górniczego | 123 |
| Załącznik nr 9 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w centrali Zjednoczenia Budowlano-Montażowego Przemysłu Węglowego | 137 |
| Załącznik nr 10 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego | 145 |
| Załącznik nr 11 — Zasady wynagradzania ratowników górniczych i innych pracowników za czas szkolenia z zakresu ratownictwa górniczego, pełnienia dyżurnego pogotowia oraz zatrudnienia w czasie akcji ratowniczych i profilaktycznych | 159 |
| Załącznik nr 12 — Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego | 165 |
| Załącznik nr 13 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego | 177 |
| Załącznik nr 14 — Zasady wynagradzania pracowników transportu kolejowego zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego | 199 |
| Załącznik nr 15 — Zasady ustalania należności dla pracowników przedsiębiorstw robót górniczych i Przedsiębiorstwa Budowy Szybów skierowanych do pracy poza siedzibę macierzystego zakładu pracy | 223 |
| Załącznik nr 16 — Zasady ustalania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych | 225 |
| Załącznik nr 17 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla brunatnego czynnych i w budowie oraz w centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego | 227 |
| Załącznik nr 18 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu maszynowego oraz w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG | 253 |

| | | |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Załącznik nr 19 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w odlewniach | 275 |
| Załącznik nr 20 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach materiałów budowlanych | 291 |
| Załącznik nr 21 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Zakładach Odzieżowych Górnictwa i Energetyki . . | 313 |
| Załącznik nr 22 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Zakładach Gumowych Górnictwa | 331 |
| Załącznik nr 23 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych | 351 |
| Załącznik nr 24 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Zakładach Drzewnych Przemysłu Węglowego . . . | 363 |
| Załącznik nr 25 | — Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w okręgowych oddziałach Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego | 389 |
| Załącznik nr 26 | — Zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i transportowych oraz w grupujących je zjednoczeniach . . | 397 |
| Załącznik nr 27 | — Zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego | 399 |
| Załącznik nr 28 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach pracy prowadzących działalność badawczo-projektową i konstrukcyjną | 439 |
| Załącznik nr 29 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Głównym Biurze Studiów i Projektów Górniczych . | 441 |
| Załącznik nr 30 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki, w Centrali Zbytu Węgla i w Przedsiębiorstwie Budowy Zakładów Górniczych za Granicą — KOPEX . . | 443 |
| Załącznik nr 31 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Informatyki Górnictwa i Energetyki | 465 |
| Załącznik nr 32 | — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej | 479 |
| Załącznik nr 33 | — Zasady wynagradzania członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa | 485 |
| Załącznik nr 34 | — Zasady wynagradzania pracowników obsługi | 493 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Załącznik nr 35 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia | 495 |
| Załącznik nr 36 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu | 499 |
| Załącznik nr 37 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach przyzakładowych | 501 |
| Załącznik nr 38 — Zasady wynagradzania dyrygentów i członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów | 511 |
| Załącznik nr 39 — Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej | 513 |
| Załącznik nr 40 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn do pisania | 523 |
| Załącznik nr 41 — Zasady ustalania i wydawania deputatu węglowego | 531 |

Uwaga:

1. Załączniki nr 1—11, 15, 16, 27, 32—41
dotyczą odpowiednio pracowników zatrudnionych w zakładach pracy przemysłu węgla kamiennego i w innych zakładach pracy bezpośrednio współpracujących z tym przemysłem, a w szczególności:
 - w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie,
 - w elektrowniach przemysłowych przemysłu węglowego,
 - w zakładach transportu kolejowego i gospodarki kamieniem,
 - w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego,
 - w przedsiębiorstwach robót górniczych,
 - w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów,
 - w Przedsiębiorstwie Miernictwa Górniczego,
 - w Centralnych Zakładach Naprawczych Budownictwa Górniczego,
 - w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Budownictwa Górniczego — BUDOKOP,
 - w centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego,
 - w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego,
 - w centrali Zjednoczenia Budowlano-Montażowego Przemysłu Węglowego,
 - w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego.
2. Załączniki nr 12—14, 16, 27, 32—37, 39—41
dotyczą odpowiednio pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podszalkowych Przemysłu Węglowego.
3. Załączniki nr 16, 17, 26, 27, 32—41
dotyczą odpowiednio pracowników zatrudnionych w zakładach pracy przemysłu węgla brunatnego, a w szczególności:
 - w kopalniach węgla brunatnego czynnych i w budowie,
 - w centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego.
4. Załączniki nr 18, 19, 26, 27, 32—41
dotyczą odpowiednio pracowników zatrudnionych w zakładach pracy przemysłu maszynowego, a w szczególności:
 - w zakładach pracy przemysłu maszyn górniczych,
 - w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG,
 - w zakładach naprawczych przemysłu węgla kamiennego i przemysłu węgla brunatnego,
 - w zakładach o charakterze produkcji maszynowej wchodzących w skład Zakładów Konstrukcyjno-Mechanizacyjnych Przemysłu Węglowego i Centralnego Ośrodka Projektowo-Konstrukcyjnego Maszyn Górniczych — KOMAG,
 - w Zakładzie Budowy Urządzeń i Aparatury Naukowo-Doświadczalnej Głównego Instytutu Górnictwa.

5. Załączniki nr 20—37, 39—41

dotyczą odpowiednio pracowników zatrudnionych w zakładach pracy współpracujących z przemysłem węglowym, a w szczególności:

- w zakładach materiałów budowlanych,
- w Zakładach Odzieżowych Górnictwa i Energetyki,
- w Zakładach Gumowych Górnictwa,
- w ośrodkach badawczo-rozwojowych,
- w Zakładach Drzewnych Przemysłu Węglowego,
- w zakładach zorganizowanego transportu samochodowego,
- w zakładach pracy prowadzących działalność badawczo-projektową i konstrukcyjną,
- w Głównym Biurze Studiów i Projektów Górniczych,
- w Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki,
- w Centrali Zbytu Węgla,
- w Przedsiębiorstwie Budowy Zakładów Górniczych za Granicą — KOPEX,
- w Centralnym Ośrodku Informatyki Górnictwa i Energetyki.

C z ę ś ć I

POSTANOWIENIA WSTĘPNE

Art. 1

1. Układ niniejszy określa zasady i formy współdziałania stron w działalności gospodarczej oraz ustala warunki pracy związane z właściwościami poszczególnych zakładów pracy, a także szczegółowe zasady wynagradzania pracowników i zasady przyznawania świadczeń dodatkowych.
2. Układem objęci są pracownicy zatrudnieni w niżej wymienionych zakładach pracy:
 - 1) kopalnie węgla kamiennego i brunatnego (czynne i w budowie), zakłady naprawcze, zakłady transportu kolejowego i gospodarki kamieniem, przedsiębiorstwa spedycyjno-transportowe oraz inne zakłady pracy wchodzące w skład zjednoczeń przemysłu węgla kamiennego i Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego wraz z centralami tych zjednoczeń z wyjątkiem zakładów remontowo-budowlanych przemysłu węglowego oraz jednostek rolnych i ogrodnich,
 - 2) zakłady pracy wchodzące w skład Zjednoczenia Budownictwa Górniczego wraz z centralą zjednoczenia,
 - 3) zakłady pracy wchodzące w skład Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG wraz z centralą zjednoczenia,
 - 4) zakłady pracy wchodzące w skład Zjednoczenia Budowlano-Montażowego Przemysłu Węglowego wraz z centralą zjednoczenia, z wyjątkiem zakładów pracy objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Budownictwa oraz Zakładu Topienia Bazaltu,
 - 5) Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego i okręgowe stacje ratownictwa górniczego,

- 6) Przedsiębiorstwo Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego,
 - 7) Centrala Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki wraz z zakładami i nadzorowanymi przedsiębiorstwami z wyjątkiem Zakładów Graficznych Przemysłu Węglowego,
 - 8) Zakłady Konstrukcyjno-Mechanizacyjne Przemysłu Węglowego,
 - 9) Centralny Ośrodek Informatyki Górnictwa i Energetyki,
 - 10) Centrala Zbytu Węgla,
 - 11) Zakłady Drzewne Przemysłu Węglowego,
 - 12) Główne Biuro Studiów i Projektów Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla — SEPARATOR,
 - 13) Główne Biuro Studiów i Projektów Górniczych,
 - 14) Przedsiębiorstwo Budowy Zakładów Górniczych Za Granicą — Kopex,
 - 15) Zakład Budowy Urządzeń i Aparatury Naukowo-Doświadczalnej Głównego Instytutu Górnictwa.
3. Układ nie ma zastosowania do pracowników, których prawa i obowiązki regulują szczególne przepisy ustawowe lub wydane na podstawie art. 298 Kodeksu Pracy.
 4. Układ obowiązuje od dnia 1 stycznia 1975 r., i zawarty jest na czas nieokreślony.

C z ę ś ć I I

CZAS PRACY

Art. 2

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią wynosi 7 1/2 godziny dziennie.
2. Za czas pracy pod ziemią liczy się czas od wejścia do klatki szybu ciągowego na powierzchnię do czasu wyjścia z klatki na powierzchnię.
3. Przepis ust. 2. nie dotyczy zatrudnionych pod ziemią sygnalistów, maszynistów, pracowników biorących udział w przeciwpożarowych posterunkach obchodowych oraz wszystkich pracowników obsługujących urządzenia będące stale w ruchu. Pracownicy ci powinni oczekiwać zmiany w miejscu pracy.

4. Za czas przepracowany na stanowisku pracy pod ziemią ponad 7,5 godziny pracownikom, o których mowa w ust. 3, przysługuje prawo do wynagrodzenia z dodatkiem za godziny nadliczbowe.
5. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią, o których mowa w ust. 3, za czas zużyty na dojściu do miejsca pracy otrzymują dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50% godzinowej stawki płacy zasadniczej (bez dodatku za godziny nadliczbowe), jeżeli odległość od podszybia do miejsca pracy wynosi od 0,5 do 1,5 km. Za każdy dalszy kilometr drogi wynagrodzenie powiększa się o dalsze 50% godzinowej stawki płacy zasadniczej (bez dodatku za godziny nadliczbowe).

Art. 3

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią przy robotach szczególnie ciężkich lub niebezpiecznych, jak:
 - 1) czyszczenie rzepi w szybach i osadnikach wodnych,
 - 2) głębianie oraz pogłębianie szybów i szybików,
 - 3) naprawa i konserwacja szybów i szybików oraz urządzeń szybowych i przyszybowych,
 - 4) w pokładach o wysokości przodka poniżej 0,5 m i upadzie poniżej 15°,
 - 5) w wyrobiskach zabierkowych o wysokości powyżej 6 m — wynosi 7 godzin dziennie.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych pod ziemią:
 - 1) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28°C,
 - 2) przy głębianiu szybów zamrażanych,
 - 3) w podziemnych ładowniach akumulatorówwynosi 6 godzin dziennie.
3. Wynagrodzenie za czas pracy określonej w ust. 1 i 2 wynosi jak za pełną dniówkę.

Art. 4

Tryb stosowania pracy w niedzielę i święta ustala Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Art. 5

1. Przerwy wypoczynkowe do 15 minut wlicza się do czasu pracy.
2. Przerwy dłuższe niż 15 minut wlicza się do czasu pracy jedynie w przypadkach, gdy zostały wprowadzone w celu ochrony zdrowia pracowników przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Część III

ZASADY WYNAGRADZANIA

Art. 6

1. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w działalności podstawowej określają załączniki nr 1—31 do układu.
2. Szczegółowe zasady wynagradzania pracowników nie wymienionych w ust. 1 określają załączniki nr 32—40 do układu.

Art. 7

1. Za pracę wykonywaną w porze nocnej w normalnym czasie pracy przysługuje pracownikowi dodatek nocny w wysokości określonej w szczegółowych zasadach wynagradzania.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej wykonywaną w godzinach nadliczbowych oraz w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy wypłaca się w podwójnej wysokości.

Art. 8

1. Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100 % płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Pracownik zatrudniony w dniu wolnym od pracy w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto otrzymuje wynagrodzenie bez dodatku.

Art. 9

1. Za podstawę obliczania dodatków, określonych w art. 7 i 8 oraz dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych przyjmuje się:
 - 1) dla pracowników płatnych godzinowo — godzinową stawkę płacy zasadniczej lub wykonywanej pracy,
 - 2) dla pracowników płatnych miesięcznie — 1/200 miesięcznej płacy zasadniczej.
2. Przepisy art. 8 nie dotyczą pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne.
3. Przepisy art. 7 i 8 nie dotyczą pracowników straży przeciwpożarowej, straży przemysłowej i innych pracowników, dla których dodatki te uregulowane są odrębnie.

Art. 10

Za pełnienie pogotowia technicznego (domowego) pracownikowi przysługuje dodatek według zasad określonych w załączniku nr 16 do układu.

Art. 11

1. Pracownikom przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości uzależnionej od stopnia szkodliwości, uciążliwości lub niebezpieczeństwa.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, mogą być stosowane jeżeli:
 - 1) praca wykonywana jest stale w warunkach niezachowania obowiązujących dla danego miejsca pracy higienicznych norm pracy oraz
 - 2) warunków tych zakład pracy przy użyciu dostępnych mu środków nie może w krótkim czasie poprawić w dostatecznym stopniu.
3. Dodatki przysługują do czasu zapewnienia na danym stanowisku pracy warunków odpowiadających higienicznym normom pracy.
4. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wypłaca się, jeżeli praca w tych warunkach wykonywana jest co najmniej przez połowę czasu pracy dziennie lub 100 godzin w miesiącu. Przy spełnieniu tych warunków dodatki wypłaca się jedynie za efektywny czas pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.
5. Dodatki za pracę w warunkach niebezpiecznych wypłaca się za efektywny czas pracy w tych warunkach bez względu na dzienny lub miesięczny czas pracy w tych warunkach.
6. Wykaz stanowisk pracy uprawniających do dodatków, o których mowa w ust. 1 oraz ich wysokość określają odrębne przepisy.

Art. 12

Wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat oraz zasady jego wypłacania określają załączniki nr 1, 2, 4—10, 12—14, 17, 19, 20, 22—25, 27—32, 37, 39 do układu.

Art. 13

Pracownikom przysługuje deputat węglowy w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym wypłacany w wysokości i według zasad określonych w załączniku nr 41 do układu.

**WARUNKI PRZYZNAWANIA INNYCH ŚWIADCZEŃ
NIŻ WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ ORAZ WARUNKI PRACY
ZWIAZANE Z WŁAŚCIWOŚCIAMI PRACY**

Art. 14

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią przy pracach zaliczonych do przodkowych i pracownikom dozoru ruchu pod ziemią przysługuje urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:
 - 1) po roku pracy do 5 lat pracy — 21 dni kalendarzowych płatnych za 21 dni,
 - 2) po 5 latach pracy do 10 lat pracy — 25 dni kalendarzowych płatnych za 25 dni,
2. Urlop wypoczynkowy w wymiarze określonym w ust. 1 przysługuje pod warunkiem przepracowania co najmniej $\frac{1}{2}$ ogólnej liczby dni pracy w roku poprzedzającym rozpoczęcie urlopu na stanowiskach zaliczonych do przodkowych lub dozoru ruchu pod ziemią.
3. Do urlopu wypoczynkowego przysługującego pracownikowi w dniach kalendarzowych (ust. 1) wlicza się tylko 3 dni ustawowo wolne od pracy (niedziele i święta).

Art. 15

Pracownikom zatrudnionym pod ziemią na stanowiskach nie objętych postanowieniami art. 14, którzy przepracowali pod ziemią 5 lat, w roku ukończenia 5 roku pracy, przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze 18 dni roboczych.

Art. 16

Do okresów pracy, o których mowa w art. 14, 15 i 19 nie wlicza się okresów nauki oraz okresów pracy w innych zakładach.

Art. 17

Przepisów art. 14, 15 i 19 nie stosuje się do pracowników, którzy na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów nabyli prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze wyższym.

Art. 18

1. Pracownik zatrudniony pod ziemią po upływie 6 miesięcy może wykorzystać połowę urlopu przysługującego mu po roku pracy, z tym że po przepracowaniu roku pracownikowi przysługuje pozostała część urlopu.
2. Absolwenci zasadniczych szkół górniczych, którzy podejmą pracę w kopalniach węgla bezpośrednio po ukończeniu nauki, nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego bez obowiązku przepracowania w danym zakładzie pracy jednego roku.

Art. 19

Pracownikowi pobierającemu rentę inwalidzką przysługuje po roku pracy do 3 lat pracy, urlop wypoczynkowy w wymiarze 15 dni roboczych.

Art. 20

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w następującej wysokości:

za 25 lat pracy — w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia
za 35 lat pracy — w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia
za 40 lat pracy — w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia
za 45 lat pracy — w wysokości 250% miesięcznego wynagrodzenia
za 50 lat pracy — w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia.
2. Wysokość nagrody jubileuszowej ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
3. 1) Przy ustalaniu okresów pracy wymaganych do uzyskania nagród jubileuszowych sumuje się — bez względu na długość przerw w pracy — lata pracy
 - a) w zakładach pracy objętych niniejszym układem,
 - b) we wszystkich kopalniach zarówno w kraju jak i za granicą.
- 2) Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej zalicza się również okresy pracy przepracowane przed 22 lipca 1944 r. nie wymienione w pkt 1, bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę i długość przerwy.

- 3) Pracownikom przemysłu węglowego do okresu pracy wymaganego do uzyskania nagrody za wieloletnią pracę, należy zaliczyć przerwy w pracy spowodowane tzw. „turnusami” pod warunkiem udowodnienia, że powodem przerwy był bezpłatny urlop turnusowy.
- 4) Zaliczenie okresów pracy po dniu 22 lipca 1944 r., innych aniżeli wymienione w pkt 1, następuje na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy uprawniających do nagród jubileuszowych.
4. Przy obliczaniu okresów pracy wymaganych do uzyskania nagrody jubileuszowej dla pracowników przemysłu węglowego, zalicza się 1 i $\frac{2}{3}$ roku pracy za każdy rok przepracowany w charakterze czynnego członka kopalnianej drużyny ratowniczej oraz mechanika sprzętu ratowniczego takiej drużyny.
5. Zatrudnionym w przemyśle węglowym inżynierom górnikom do okresu pracy wymaganego dla uzyskania nagrody jubileuszowej zalicza się czas studiów górniczych przewidzianych programem uczelni a technikom górniczym czas nauki w średniej szkole górniczej, z tym że jeżeli pracownik ukończył szkołę średnią i wyższą, zaliczeniu podlega tylko czas nauki w szkole wyższej.
6. 1) Pracownicy niezależnie od nagród pieniężnych, otrzymują po przepracowaniu co najmniej 25 lat specjalną brązową odznakę honorową, dyplom honorowy i zegarek pamiątkowy, po przepracowaniu 35 lat — srebrną odznakę honorową, a po przepracowaniu 50 lat złotą odznakę honorową.
- 2) Pracownik może otrzymać zegarek pamiątkowy tylko raz.

Art. 21

Byłym pracownikom przemysłu węglowego oraz wdowom po nich zamieszkałym na terenie Polski przysługuje bezpłatny węgiel opałowy w ilościach i na zasadach określonych w załączniku nr 41 do układu.

Art. 22

Zakład pracy powinien w pierwszej kolejności przyjmować do pracy rencistów powypadkowych, a także wdowy i dzieci po zmarłych pracownikach zakładu.

Art. 23

Rodzinie pozostałej po pracowniku zmarłym w wyniku wypadku w zatrudnieniu przysługuje odprawa pośmiertna w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia.

Art. 24

1. W razie nieszczęśliwego wypadku przy pracy, powodującego śmierć pracownika lub jego trwałą niezdolność do pracy, zakład pracy jest obowiązany do wypłacenia zastępczo pracownikowi lub pozostałej po nim rodzinie po wyczerpaniu zasiłku chorobowego takiej kwoty miesięcznie, jaką pracownik lub pozostała po nim rodzina otrzymaby z ubezpieczenia tytułem renty i to do czasu przyznania tej renty.
2. Kwoty te wypłaca zakład pracy na żądanie poszkodowanego pracownika lub rodziny pozostałej po zmarłym pracowniku.
3. W razie śmierci pracownika, spowodowanej wypadkiem w zatrudnieniu zakład pracy zobowiązany jest do pokrycia kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń należnych rodzinie zmarłego.

Art. 25

1. Pracownikom kopalń posiadającym dzieci uczęszczające do szkoły podstawowej, zakład pracy zwraca jednorazowo, przy rozpoczęciu roku szkolnego, wydatki na pomoce naukowe w wysokości 45 zł rocznie.
2. Dla pozostałych pracowników objętych układem świadczenie powyższe utrzymuje się na warunkach obowiązujących przed wejściem w życie tego układu.

Art. 26

1. Normy i zasady przydziału odzieży ochronnej i roboczej regulują odrębne przepisy.
2. Pranie, naprawianie, odkazywanie, suszenie i odpylanie odzieży roboczej i ochronnej odbywa się na koszt zakładu pracy.

3. W przypadku niemożności zorganizowania prania i naprawy odzieży roboczej, pracownik pierze i naprawia odzież we własnym zakresie, otrzymując od zakładu pracy ekwiwalent pieniężny w wysokości 45 zł kwartalnie lub równowartość tej kwoty w środkach do prania.

Art. 27

Zakład pracy — w porozumieniu z radą zakładową — obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia i przydzielić do osobistego użytkowania co najmniej dwa ręczniki rocznie.

Art. 28

1. Zakład pracy — w porozumieniu z radą zakładową — obowiązany jest zaopatrywać pracowników oddziałów produkcyjnych w napoje gorące lub chłodzące, w zależności od warunków pracy.
2. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych dla zdrowia zakład pracy — w porozumieniu z radą zakładową — obowiązany jest wydawać bezpłatnie do spożycia na miejscu mleko lub inne środki odżywcze w ilościach określonych przez Państwową Inspekcję Sanitarną.
3. Zakład pracy ma obowiązek wydawać w czasie pracy bezpłatnie pracownikom zatrudnionym na otwartej przestrzeni w okresie od 1 listopada do 31 marca gorące posiłki (zupy pełnowartościowe) odpowiadające wartości odżywczej około 800 kal.

Art. 29

Zakład pracy obowiązany jest urządzić punkt opatrunkowy, obsługiwany na każdej zmianie przez przeszkolonego pracownika lub sanitariusza.

Punkt opatrunkowy powinien być zaopatrzony w apteczkę oraz podstawowe narzędzia lekarskie i leki niezbędne przy udzielaniu pierwszej pomocy.

Art. 30

Zakład pracy powinien zapewnić pracownikom możliwość korzystania z żywienia przyzakładowego na warunkach i według zasad powszechnie obowiązujących.

Art. 31

Zakład pracy na wniosek rady zakładowej obowiązany jest zorganizować Pracowniczą Kasę Zapomogowo-Pożyczkową, wydzielić i wyposażyć odpowiednie pomieszczenie oraz zapewnić prowadzenie księgowości.

Art. 32

1. Zakład pracy na wniosek rady zakładowej obowiązany jest przydzielić na potrzeby pracowników odpowiednio wyposażone pomieszczenie na urządzenie placówki kulturalno-oświatowej. Koszty utrzymania pomieszczenia, ogrzewania i oświetlenia oraz wydatki osobowe zgodnie z obowiązującymi przepisami obciążają zakład pracy.
2. Działalnością placówki kulturalno-oświatowej kieruje rada zakładowa.

Art. 33

1. Zakład pracy otoczy opieką zakładowe kluby (koła) sportowe.
2. Zakład pracy dysponujący środkami transportowymi powinien umożliwić pracownikom korzystanie z nich przy wyjazdach na wycieczki, imprezy kulturalne, wczasy świąteczne itp.

Art. 34

Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy nie może być zaliczane na poczet urlopu wypoczynkowego.

Art. 35

1. Kierownik obowiązany jest wskazać pracownikowi miejsce pracy i przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia uszkodzone w wyniku normalnego zużycia naprawiane są na koszt zakładu pracy. Narzędzia zużyte zakład pracy obowiązany jest wymienić na nowe, za zwrotem zużytych.

Art. 36

1. Kierownik obowiązany jest przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie narzędzi pracy, odzieży roboczej i własnej oraz własnych środków lokomocji jak rowery, motowery i motocykle.
2. W przypadku niezawinionej przez pracownika kradzieży przedmiotów określonych w ust. 1, zakład pracy obowiązany jest zwrócić pracownikowi wartość przedmiotów, które stanowiły jego własność, a w zamian za przedmioty, które stanowiły własność zakładu pracy, wydać nowe.

Art. 37

1. W miejscach szczególnie zagrożonych pod względem pożarowym, określonych przez kierownika pracownikowi nie wolno używać otwartego światła, palić tytoniu itp.
2. Przy pracy pod ziemią, pracowników obowiązuje bezwzględny zakaz używania otwartego światła, palenia tytoniu oraz posiadania środków do wznecania ognia.
3. Dla pracowników zatrudnionych w miejscach nie oświetlonych, zakład pracy obowiązany jest do bezpłatnego dostarczenia lamp odpowiadających wymogom bezpieczeństwa w stanie gotowym do użytku.

Zarząd Główny

Związku Zawodowego Górników

Minister

Górnictwa i Energetyki

**Zasady wynagradzania
robotników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego
czynnych i w budowie, w Przedsiębiorstwach Robót Górniczych
i w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Stawki płac zasadniczych dniówkowych i godzinowych dla pracowników zatrudnionych pod ziemią i na powierzchni w kopalniach węgla kamiennego ustalają tabele podane w § 7.
2. Podstawę zaszeregowania pracowników do odpowiednich kategorii zaszeregowania stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu węglowego”.
3. Zastosowanie poszczególnych tabel płac zasadniczych (§ 7) następuje na podstawie decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki wydanej w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników na wniosek naczelnego dyrektora zjednoczenia.

§ 2

1. Pracownicy otrzymują osobiste zaszeregowanie odpowiadające wykonywanym przez nich czynnościom, o ile posiadają kwalifikacje wymagane dla danego stanowiska.
2. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
3. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
4. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikom do stażu pracy (liczby lat pracy).

5. Pracownicy jeżeli są zatrudnieni przejściowo przy robotach, dla których przewidziana jest w tabelach płac wyższa stawka, niż to wynika z ich osobistego zaszeregowania, otrzymują wynagrodzenie według stawki płac, odpowiadającej zaszeregowaniu rzeczywiście wykonywanej roboty.
6. Pracownicy zatrudnieni przy robotach na dniówkę, dla których przewidziana jest w tabelach płac niższa stawka, niż to wynika z ich osobistego zaszeregowania, otrzymują wynagrodzenie według stawki płac wynikającej z ich stałego zaszeregowania tak długo, jak długo nie nastąpi zmiana ich stałego zaszeregowania.

Natomiast pracownicy zatrudnieni w akordzie otrzymują zarobek według stawki przewidzianej w tabelach płac dla rzeczywiście przez nich wykonywanej pracy.

Przesunięcie pracownika z jednej pracy akordowej do innej pracy akordowej nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płac.

7. Podstawą do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 zł do 11,— zł netto za godzinę, z możliwością jej podwyższenia zgodnie z uchwałą Rady Ministrów nr 165 z dnia 17 czerwca 1972 r. w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski nr 35 poz. 191). Przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac stosuje się stawki określone w powołanej wyżej uchwale.

§ 3

Pomocnicy i pracownicy niewykwalifikowani wynagradzani są każdorazowo w zależności od wykonywanych czynności i zmiana pracy nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płac.

§ 4

Pracownicy stale zatrudnieni na powierzchni, zatrudnieni dorywczo pod ziemią, otrzymują za czas pracy pod ziemią wynagrodzenie według stawek przewidzianych w tabeli płac dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, w zależności od wykonywanych prac.

§ 5

1. Wynagrodzenie kwalifikowanych pracowników obsługujących i konserwujących maszyny i urządzenia transportowe, od których sprawnego funkcjonowania zależna jest bezawaryjna praca oddziału, można ustalać w procencie od zarobku akordowego górnika, osiągniętego w przodku.
2. Ustalenie procentowej zależności wynagrodzenia pracowników, o których mowa w ust. 1, następuje na podstawie decyzji dyrektora kopalni wydanej w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 6

Byli długoletni górnicy, kombajniści i strzałowi otrzymują wynagrodzenie według V kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych na powierzchni, a byli długoletni pracownicy dołowi oraz inwalidzi górniczy otrzymują wynagrodzenie według kategorii IV zaszeregowania pracowników zatrudnionych na powierzchni, jeżeli ze względu na stan zdrowia lub inwalidztwo zostali przeniesieni do innej pracy, o ile z tytułu wykonywanych prac nie mają prawa do wyższego zaszeregowania.

Za długoletnich górników, kombajnistów i strzałowych oraz pracowników uważa się osoby, które przepracowały co najmniej 10 lat pod ziemią.

§ 7

1. Stawki płac zasadniczych dniówkowych i godzinowych dla pracowników zatrudnionych pod ziemią określają niżej podane tabele:

| Kategoria zaszeregowania | Tabela „A” | | Tabela „B” | | Tabela „C” | |
|--------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|
| | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | |
| | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę |
| III | 13,— | 104,— | 14,— | 112,— | 15,50 | 124,— |
| IV | 14,50 | 116,— | 15,50 | 124,— | 17,— | 136,— |
| V | 16,— | 128,— | 17,— | 136,— | 18,50 | 148,— |
| VI | 17,50 | 140,— | 18,50 | 148,— | 20,— | 160,— |
| VII | 19,— | 152,— | 20,— | 160,— | 21,50 | 172,— |
| VIII | 20,50 | 164,— | 21,50 | 172,— | 23,— | 184,— |
| IX | 22,— | 176,— | 23,— | 184,— | 24,50 | 196,— |

2. Stawki płac zasadniczych dniówkowych i godzinowych dla pracowników zatrudnionych na powierzchni określają niżej podane tabele:

| Kategoria zaszeregowania | Tabela I | | Tabela II | | Tabela III | | Tabela IV | |
|--------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|
| | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | |
| | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę |
| I | 6,20 | 48,— | 6,20 | 48,— | 6,50 | 52,— | 6,50 | 52,— |
| II | 6,50 | 52,— | 7,— | 56,— | 7,50 | 60,— | 7,50 | 60,— |
| III | 7,50 | 60,— | 8,— | 64,— | 8,50 | 68,— | 9,— | 72,— |
| IV | 8,50 | 68,— | 9,— | 72,— | 10,— | 80,— | 10,50 | 84,— |
| V | 9,50 | 76,— | 10,— | 80,— | 11,50 | 92,— | 12,— | 96,— |
| VI | 10,50 | 84,— | 11,50 | 92,— | 13,— | 104,— | 13,50 | 108,— |
| VII | 12,— | 96,— | 13,— | 104,— | 14,50 | 116,— | 15,— | 120,— |
| VIII | 13,50 | 108,— | 15,— | 120,— | 16,50 | 132,— | 17,50 | 140,— |
| IX | 15,— | 120,— | 17,— | 136,— | 19,— | 152,— | 20,— | 160,— |

Rozdział II

Systemy płac

§ 8

W zależności od rodzajów prac stosuje się następujące systemy płac:

- system czasowy,
- system czasowo-premiowy,
- system akordowy,
- system akordowo-premiowy.

Czasowy system płac

§ 9

Pracownicy wynagradzani według czasowego systemu płac otrzymują wynagrodzenie wynikające ze stawki płac odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania lub wykonywanym czynnościom.

Czasowo-premiowy system płac

§ 10

1. Pracownicy wynagradzani według czasowo-premiowego systemu płac zatrudnieni pod ziemią poza przodkami oraz przy robotach powierzchniowych, mogą otrzymać premię za wykonanie i przekroczenie zadań, na zasadach określonych w zakładowych regulaminach premiowania opracowanych w oparciu o ramowe kryteria premiowania określone w rozdziale 6.
2. Podstawą do obliczenia premii wyrażonej w procentach jest płaca zasadnicza.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych.
4. Wypłaty premii należy dokonywać na podstawie listy płac łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc.
5. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników zatwierdza dyrektor kopalni na wniosek kierownika oddziału.
6. Premia może być wypłacona z funduszu premiowego określonego w wysokości procentowej do płac zasadniczych na podstawie decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki wydanej w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników na wniosek naczelnego dyrektora zjednoczenia.
7. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 5 nie może przekroczyć 15% płacy zasadniczej.

Akordowy system płac

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym w akordzie: w przodkach przy urabianiu węgla i kamienia, w ścianach przy przekładce urządzeń transportowych, przy rabunku obudowy, przy pędzeniu ślepych chodników i podsadzce suchej, może być przyznana za pracę (wykonane jednostki pracy) ponad normę dopłata progresywna w wysokości od 65 do 75%.
2. Wysokość dopłaty progresywnej dla poszczególnych kopalń ustala Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 12

Pracowników zatrudnionych w brygadach kompleksowych w ścianach obłożonych na wszystkich trzech zmianach przez brygady o identycznym składzie ilościowym i jakościowym — wynagradzać należy według następujących zasad:

- 1) przez brygady kompleksowe rozumieć należy brygady o składzie zapewniającym umiejętne wykonanie na każdej zmianie wszystkich robót w ścianie w pełnym zakresie,
- 2) zarobek akordowy ustalać należy według zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w przodkach przy urabianiu węgla biorąc za podstawę płacę zasadniczą i procent wykonania normy wspólnej Pws obliczanej łącznie z norm dla wszystkich robót w ścianie,
- 3) płacę zasadniczą na robotnikodniówkę ustalać należy:
 - a) dla pracowników zatrudnionych w ścianach kombajnowych — na podstawie stawek płac dla niżej wymienionych kategorii zaszeregowania przewidzianych w tabeli podanej w § 7 ust. 1

| | |
|------------------------------------------------------------|------|
| — górnik kombajnista | IX |
| — górnicy i kwalifikowani pracownicy w ścianie kombajnowej | VIII |
| — pozostali pracownicy | VI |
 - b) dla pracowników zatrudnionych w pozostałych wyrobiskach ścianowych z wrębem i podsadzką płynną — na podstawie stawek płac dla niżej wymienionych kategorii zaszeregowania przewidzianych w tabeli podanej w § 7 ust. 1

| | |
|---------------------------------------------------------------|------|
| — górnik — górnik strugowy | VIII |
| — górnik wrębniarz | VII |
| — inni kwalifikowani pracownicy (przekładka, podsadzka sucha) | VI |
| — pozostali pracownicy. | V |

§ 13

W przypadku, gdy procent utraconej obudowy stalowej w ścianie odchyła się od dopuszczalnej normy strat, za każde 0,1% odchylenia odpowiednio obniża się lub zwiększa procent wykonania normy pracy:

- 1) po 0,15% pracownikom zatrudnionym w brygadach kompleksowych,
- 2) po 0,60% rabunkarzom nie zatrudnionym w brygadach kompleksowych.

§ 14

1. Pracownikom zatrudnionym w akordzie, którzy z przyczyn od nich niezależnych osiągnęli wykonanie normy poniżej 90%, może być przyznane wynagrodzenie w wysokości 90% zasadniczej stawki zaszeregowania danej roboty.

Decyzja w tym zakresie przysługuje dyrektorowi kopalni.

2. Pracownikom, którzy z własnej winy nie osiągnęli zarobku odpowiadającego 100% wykonania normy, należy po uprzednim ostrzeżeniu wypłacać zarobek odpowiedni do faktycznego wykonania normy pracy.

§ 15

Przy ustalaniu cen jednostkowych w akordzie w chodnikach, jako podstawę do ustalania ceny za jedną tonę należy przyjmować 25% stawki zasadniczej płacy, a do ustalania ceny za 1 mb — 75% tej stawki. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach, specjalnie powołana komisja składająca się z przedstawicieli dyrekcji kopalni i rady zakładowej oraz kierownika oddziału może ustalić inny stosunek procentowy, z tym jednak ograniczeniem, że do ustalenia ceny za jedną tonę węgla można przyjąć nie więcej niż 40% stawki płacy zasadniczej.

§ 16

1. Strzałowi wynagradzani są średnim zarobkiem akordowym górników w przodkach przez nich obsługiwanych, a ponadto otrzymują dodatek w wysokości określonej w § 27.
2. Strzałowym wynagradzanym średnim zarobkiem ze ściany, gwarantuje się minimalny zarobek obliczony według stawki przewidzianej dla VIII kategorii zaszeregowania.
3. Instruktorzy strzałowi wynagradzani są średnim zarobkiem akordowym strzałowych i przodowych z przodków przez nich obsługiwanych, a ponadto otrzymują dodatek w wysokości określonej w § 27.
4. Środki strzałowe dla prowadzenia robót strzałowych pracownicy otrzymują bezpłatnie w ilości określonej normą zużycia. Wartość środków zużytych ponad normę, jak również zaoszczędzonych oblicza się według kosztów własnych zakładu pracy i potrąca z nadwyżki akordowej lub premii, względnie dolicza do zarobków pracownika.

Zmniejszenie nadwyżki akordowej lub premii względnie zwiększenie zarobków pracownika z tytułu przekroczenia normy zużycia środków strzałowych lub ich zaoszczędzenia powinno nastąpić w miesiącu następującym po miesiącu obliczeniowym dla normy, nie później jednak niż w ciągu trzech miesięcy.

§ 17

Młodszy górnik i wykwalifikowani pracownicy zatrudnieni w akordzie w przodkach, otrzymują stawkę wyjściową w wysokości 90% stawki płac ustalonej dla danego miejsca pracy i stanowiska górnika lub wykwalifikowanego pracownika odpowiedzialnego za całość powierzonych mu prac na danym stanowisku.

§ 18

Ładowacze i pracownicy niewykwalifikowani, zatrudnieni w akordzie w przodkach, otrzymują stawkę wyjściową w wysokości 80% stawki płac ustalonej dla danego miejsca pracy i stanowiska górnika lub wykwalifikowanego pracownika odpowiedzialnego za całość powierzonych mu prac na danym stanowisku.

§ 19

Przodowych drużyn rabunkowych odpowiedzialnych za bezpieczeństwo drużyny rabunkowej, wynagradzać należy średnim zarobkiem obliczonym ze średniego wykonania norm nadzorowanych zespołów rabunkarzy. Przodowego przy rabunku nie wlicza się do składu zespołów rabunkarzy objętych normą pracy.

§ 20

1. Górnikom — młodszym górnikom i ładowaczom przesuniętym z powodów związanych z ruchem — z pracy akordowej w przodku do prac, dla których nie stosuje się akordu, zarówno w danym przodku, jak również w innym miejscu pracy, o ile przepracowali bezpośrednio przed tym w akordzie przodkowym przynajmniej jeden miesiąc, otrzymują jeszcze przez 14 dniówek właściwą dla nich stawkę płacy zasadniczej, odpowiednią dla ostatniego miejsca pracy. Za właściwą stawkę uważa się dla młodszych górników 90%, a dla ładowaczy 80% zasadniczej stawki górnika, odpowiedniej dla ostatniego miejsca pracy.
2. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania w przypadku:
 - 1) zatrudnienia pracowników na dniówkę na ich własne życzenie,
 - 2) zatrudnienia pracowników w innym miejscu pracy, dla którego ustalono akord,
 - 3) usunięcia pracownika z przodka ze skutkiem natychmiastowym, w porozumieniu z radą zakładową.

§ 21

1. Stawki płac dla pracowników zatrudnionych w przodkach zmechanizowanych mogą być stosowane tylko przy równoczesnym stosowaniu norm dla przodków zmechanizowanych.
2. Za przodek zmechanizowany uznaje się przodek, w którym urabia się i ładuje węgiel i kamień przy pomocy wrębiarki lub innych mechanicznych ładowarek, pod warunkiem stosowania norm pracy na roboty zmechanizowane po okresie rozruchu.

§ 22

Członek brygady instruktorskiej, działającej w przodkach zmechanizowanych, otrzymuje zarobek osiągnięty zgodnie z obowiązującymi zasadami wynagradzania przez górników zatrudnionych w przodkach przez niego instruowanych, jednak nie mniejszy od zarobku osiągniętego ostatnio na miejscu pracy, na którym poprzednio był stale zatrudniony.

§ 23

Przy zawieraniu umowy akordowej dla robót górniczych w przodku należy stosować zasady określone w rozdziale 7.

§ 24

Ceny robót ubocznych nie objętych umową akordową ustala niżej podany cennik.

C E N N I K

robót ubocznych nie objętych umową akordową

| Lp. | Wyszczególnienie | Jedn. miary | Na upadzie | | |
|-----|---------------------------------------------|----------------|------------|-----------|----------------|
| | | | do 15° | 15 do 30° | powyżej 30° |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Stawianie stojaków drewnianych: | | | | |
| | a) do 2,0 m długości | szt | 1,50 | 2,00 | 2,50 |
| | b) powyżej 2,0 do 3 m długości | szt | 1,50 | 2,00 | 2,50 |
| | c) powyżej 3,0 do 5 m długości | szt | 2,00 | 3,00 | 3,50 |
| | d) powyżej 5,0 do 6,5 m długości | szt | 3,00 | 3,50 | 4,50 |
| | e) powyżej 6,5 m długości | szt | 3,50 | 8,00 | 9,50 |
| 2 | Stawianie stojaków stalowych: | | | | |
| | a) w wyrobiskach do 1 m wysokości | szt | 1,50 | 2,00 | 2,50 |
| | b) w wyrobiskach od 1—2 m wysokości | szt | 2,00 | 2,50 | 3,00 |
| | c) w wyrobiskach powyżej 2 m wysokości | szt | 4,00 | 4,50 | 5,50 |
| 3 | Doraźne układanie stosów: | | | | |
| | a) do 1,2 m wysokości | m ³ | 6,00 | 6,50 | 7,00 |
| | b) powyżej 1,2 do 2,0 m wysokości | m ³ | 6,00 | 7,00 | 8,00 |
| | c) powyżej 2,0 m wysokości | m ³ | 8,00 | 9,50 | 11,00 |
| 4 | Kłocowanie stropów: | | | | |
| | a) w wyrobiskach do 3 m wysokości | m ³ | 7,00 | 7,50 | 8,50 |
| | b) w wyrobiskach powyżej 3 do 5 m wysokości | m ³ | 8,00 | 9,00 | 10,00 |
| | c) w wyrobiskach pow. 5 m wysokości | m ³ | 12,00 | 13,00 | 15,00 |
| 5 | Kładzenie toru tymczasowego | m | 2,00 | 2,50 | 3,00 |
| 6 | Wybudowanie toru tymczasowego | m ³ | 1,50 | 2,00 | 2,50 |
| 7 | Zabudowa tamki deskowej | m ² | 2,50 | 3,00 | 3,50 |
| 8 | Lutnie wentylacyjne: | | | | |
| | a) zabudowanie | szt | 2,50 | 3,00 | 3,50 |
| | b) wybudowanie | szt | 1,50 | 2,00 | 2,50 |
| 9 | Odrzucanie kamienia w przodkach | m ³ | 18,00 | 18,00 | 18,00 |
| 10 | Odrzucanie kamienia poza przodkami | m ³ | 9,00 | 9,00 | 9,00 |
| 11 | Wiercenie otworów badawczych: | | | | |
| | a) w węglu | m | 0,50 | 0,50 | 1,00 |
| | b) w łupku | m | 1,00 | 1,00 | 1,50 |
| | c) w piaskowcu | m | 1,50 | 1,50 | 2,00 |
| 12 | Noszenie drewna na odległość powyżej 50 m: | | | | |
| | a) do 3 m długości | szt | 1,00 | 1,00 | 1,50 |
| | b) powyżej 3 do 5 m długości | szt | 1,50 | 2,00 | 2,50 |
| | c) powyżej 5 m długości | szt | 2,50 | 3,50 | 5,00 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-------|-------|
| 13 | Noszenie segmentu (części) obudowy żelaznej na odległość powyżej 50 m: | | | | |
| | a) do 1,5 m długości | szt | 0,50 | 1,00 | 1,50 |
| | b) od 1,5 do 2,5 m długości | szt | 1,00 | 2,00 | 2,50 |
| | c) powyżej 2,5 m długości | szt | 2,50 | 3,50 | 5,00 |
| 14 | Rabowanie linek bezpieczeństwa na zabierkach | szt | 2,00 | 2,00 | 2,00 |
| 15 | Załadowanie węgla na ścianach o niekompleksowej organizacji pracy przez robotników zatrudnionych w robotach pomocniczych: | | | | |
| | a) do 0,8 m wysokości | t | 18,00 | 18,00 | 18,00 |
| | b) od 0,8 do 1,0 m wysokości | t | 12,50 | 12,50 | 12,50 |
| | c) od 1,0 do 1,5 m wysokości | t | 10,00 | 10,00 | 10,00 |
| | d) powyżej 1,5 m wysokości | t | 8,00 | 8,00 | 8,00 |

Rozdział III

Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” oraz dodatek stabilizacyjny

§ 25

- Pracownicy zatrudnieni w kopalniach węgla kamiennego, uprawnieni są do pobierania specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w wysokości ustalonej dla poszczególnych kategorii zaszeregowania w niżej podanych tabelach:

**Tabela nr 1 stawek
specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika”
(w zł na dniówkę) dla pracowników zatrudnionych pod ziemią
opłacanych według tabeli „A”**

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | | | |
|-----------------------------|-------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | do 2 lat | ponad 2—5 lat | ponad 5—10 lat | ponad 10—20 lat | ponad 20 lat |
| III | 8,00 | 12,00 | 16,00 | 20,00 | 24,00 |
| IV | 9,40 | 14,10 | 18,80 | 23,50 | 28,20 |
| V | 10,60 | 15,90 | 21,20 | 26,50 | 31,80 |
| VI | 11,80 | 17,70 | 23,60 | 29,50 | 35,40 |
| VII | 13,00 | 19,50 | 26,00 | 32,50 | 39,00 |
| VIII | 14,20 | 21,30 | 28,40 | 35,50 | 42,60 |
| IX | 15,20 | 22,80 | 30,40 | 38,00 | 45,60 |

Tabela nr 2 stawek

specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika”
(w zł na dniówkę) dla pracowników zatrudnionych pod ziemią
opłacanych według tabeli „B” i „C”

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | | | |
|-----------------------------|-------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | do 2 lat | ponad 2—5 lat | ponad 5—10 lat | ponad 10—20 lat | ponad 20 lat |
| III | 8,80 | 13,20 | 17,60 | 22,00 | 26,40 |
| IV | 10,20 | 15,30 | 20,40 | 25,50 | 30,60 |
| V | 11,60 | 17,40 | 23,20 | 29,00 | 34,80 |
| VI | 13,00 | 19,50 | 26,00 | 32,50 | 39,00 |
| VII | 14,20 | 21,30 | 28,40 | 35,50 | 42,60 |
| VIII | 15,60 | 23,40 | 31,20 | 39,00 | 46,80 |
| IX | 16,80 | 25,20 | 33,60 | 42,00 | 50,40 |

- a) Pracownicy zatrudnieni pod ziemią przy robotach przodkowych, otrzymują specjalne wynagrodzenie miesięczne z „Karty Górnika” po 1 miesiącu pracy.
- b) Pozostali pracownicy otrzymują specjalne wynagrodzenie miesięczne z „Karty Górnika” po 1 roku pracy.

Tabela nr 3 stawek

specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika”
(w zł na dniówkę) dla pracowników zatrudnionych na powierzchni
opłacanych według tabeli „I”

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | |
|-----------------------------|-------------|------------|-------------|
| | od 1—2 lat | od 2—5 lat | ponad 5 lat |
| I | 2,00 | 4,00 | 6,00 |
| II | 2,20 | 4,40 | 6,60 |
| III | 2,40 | 4,80 | 7,20 |
| IV | 2,60 | 5,20 | 7,80 |
| V | 2,80 | 5,60 | 8,40 |
| VI | 3,20 | 6,40 | 9,60 |
| VII | 3,60 | 7,20 | 10,80 |
| VIII | 4,00 | 8,00 | 12,00 |
| IX | 4,80 | 9,60 | 14,40 |

Tabela nr 4 stawek

specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika”
(w zł na dzień) dla pracowników zatrudnionych na powierzchni
opłacanych według tabeli „II”, „III” i „IV”

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | |
|-----------------------------|-------------|------------|-------------|
| | od 1—2 lat | od 2—5 lat | ponad 5 lat |
| I | 2,20 | 4,40 | 6,60 |
| II | 2,50 | 5,00 | 7,50 |
| III | 2,70 | 5,40 | 8,10 |
| IV | 2,90 | 5,80 | 8,70 |
| V | 3,10 | 6,20 | 9,30 |
| VI | 3,60 | 7,20 | 10,80 |
| VII | 4,00 | 7,90 | 11,90 |
| VIII | 4,40 | 8,80 | 13,20 |
| IX | 5,30 | 10,60 | 15,90 |

- Pracownicy, o których mowa w ustępie 1, otrzymują specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” w stosunku miesięcznym.
- Dla nabycia uprawnień do wynagrodzenia, wymagane jest zachowanie ciągłości pracy w przemyśle węgla kamiennego.
- Ciągłość pracy zachowuje się w przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia do pracy w drodze porozumienia zakładowych górniczych.
- W przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia pracownika do zakładu górniczego w drodze porozumienia z zakładem poza górniczym, który posiadał dodatek z tytułu wysługi lat w wymiarze wyższym od wynikającego z tabel podanych w ust. 1. pracownik do czasu uzyskania uprawnień do wynagrodzenia określonego w tabelach otrzymuje dodatek w wysokości kwotowej, wypłaconej w poprzednim miejscu pracy, z uwzględnieniem ust. 6, 7 i 8.
- Za jeden dzień opuszczony bez usprawiedliwienia w miesiącu obniża się pracownikowi specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika”, obliczone na podstawie tabel podanych w ust. 1 o 50%, a za dwa i więcej, pracownik traci całkowicie prawo do tego wynagrodzenia.
- Pracownicy zatrudnieni pod ziemią, którzy w danym miesiącu kalendarzowym przepracowali wszystkie dni określone w harmonogramie pracy otrzymują specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” obliczone dla pracowników według tabel nr 1 i 2 podanych w ust. 1 podwyższone o 100%.
- Za efektywne przepracowanie wszystkich dni warunkujących wypłatę zwiększoną o 100% wynagrodzenia z „Karty Górnika” uważa się pracę w ciągu wszystkich dni określonych w miesięcznym harmonogramie pracy kopalni z zaliczeniem do pracy efektywnej dni wolnych, udzielonych pracownikowi z tytułu skracania czasu pracy i urlopu wypoczynkowego.

1. Nowo przyjmowanym pracownikom zatrudnionym pod ziemią przysługuje się dodatek stabilizacyjny w wysokości 1000,— zł miesięcznie w okresie pierwszych dwóch lat pracy pod ziemią w kopalniach.
2. Za pracowników nowo przyjmowanych w rozumieniu ust. 1 uważa się pracowników przyjętych po raz pierwszy do pracy pod ziemią w górnictwie węglowym.
3. Dodatek stabilizacyjny przysługuje poczynawszy od pierwszego miesiąca pracy bez względu na dzień, w którym praca została rozpoczęta. Od wymienionej w ustępie 1 kwoty 1.000,— złotych potrąca się po 40,— zł za każdy nieprzepracowany przez pracownika dzień pracy w danym miesiącu, za który zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie z zakładu pracy. Dwuletni okres, za który pracownikowi przysługuje prawo do dodatku stabilizacyjnego, liczy się od dnia podjęcia po raz pierwszy pracy w kopalni.
W przypadku przesunięcia pracownika przed upływem dwóch lat do pracy akordowej przodkowej lub uzyskania przez niego kwalifikacji uprawniających go do wykonywania pracy opłacanej według VI lub wyższej kategorii zaszerzegowania i zatrudnienia go zgodnie z tymi kwalifikacjami, dodatek stabilizacyjny obniża się do wysokości 500,— złotych miesięcznie.
4. Za każdy jeden dzień pracy opuszczony w miesiącu bez usprawiedliwienia, potrąca się:
 - w okresie pierwszych 6-ciu miesięcy pracy po 25% przysługującego dodatku stabilizacyjnego,
 - w następnych miesiącach pracy po 50% przysługującego dodatku stabilizacyjnego.

Rozdział IV

Dodatki do płac

§ 27

1. Górnicy zatrudnieni w akordzie, pełniący funkcję przodowego (brygadzysty) i uprawnieni do strzelania — niezależnie od zarobku górnika — otrzymują ponadto dodatek w następującej wysokości:

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1) w chodnikach węglowych | 17,— zł na dniówkę, |
| 2) w ścianach, zabierkach, chodnikach kamiennych i węglowo-kamiennych | 21,— zł na dniówkę, |
| 3) w zabierkach o wysokości powyżej 5 m oraz w zabierkach o wysokości powyżej 3 m przy upadzie powyżej 30° | 24,— zł na dniówkę. |

2. Dodatek określony w ust. 1, otrzymują również przodowi (brygadziści) bez prawa do strzelania zatrudnieni w kopalniach gazowych. Dodatek przysługuje tylko za czas pełnienia funkcji przodowego (brygadzisty).
3. Przodowi (brygadziści) odpowiedzialni na danej zmianie za całokształt pracy brygady kompleksowej w ścianie, otrzymują dodatek w wysokości określonej w ust. 1 pkt 2.

§ 28

1. Pracownikom zatrudnionym przy robotach poza przodkowymi pod ziemią z tytułu pełnienia funkcji przodowego (brygadzisty) przysługuje:
 - 1) zaszeregowanym do VII kategorii dodatek 9,— zł na dniówkę,
 - 2) zaszeregowanym do VI kategorii dodatek 8,— zł na dniówkę.Przodowi (brygadziści) zatrudnieni na powierzchni mogą otrzymać dodatek w wysokości od 5 do 15% płacy zasadniczej. Dodatek ten przysługuje tylko za czas pełnienia funkcji przodowego (brygadzisty).
2. Za przodowego (brygadzystę) zespołu uważa się pracownika wyznaczonego przez kierownictwo kopalni do pełnienia tej funkcji i odpowiedzialnego za wykonanie całości przydzielonej pracy. Skład zespołu pod ziemią ustala się zgodnie z przepisami o eksploatacji. Na powierzchni skład zespołu nie może być mniejszy niż 5 pracowników łącznie z przodowym (brygadzystą).

§ 29

1. Górnikom zatrudnionym w zabierkach o wysokości powyżej 5 m, przyszuje się specjalny dodatek za wdzierkę w następującej wysokości:
 - 1) w zabierkach o wysokości powyżej 5—7 m 44,— zł,
 - 2) w zabierkach o wysokości powyżej 7 m 66,— zł.
2. Dodatek dla młodszego górnika i ładowacza wynosi odpowiednio 90% i 80% dodatków określonych w ust. 1.

§ 30

Za pracę nocną przyszuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną godzinę w nocy dla:

- 1) pracowników zatrudnionych pod ziemią za czas pracy pod ziemią w wysokości:
 - a) przy pracy na dniówkę — 30% zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania lub wykonywanej pracy,
 - b) przy pracy na akord — 30% wyjściowej godzinowej stawki akordowej,
- 2) dla pracowników zatrudnionych na powierzchni:
 - a) przy pracy na dniówkę — 20% zasadniczej stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania lub wykonywanej pracy,
 - b) przy pracy na akord — 20% wyjściowej godzinowej stawki akordowej.

Dodatek nocny nie wchodzi do podstawy obliczenia 100 procentowego dodatku za godziny nadliczbowe przepracowane w nocy.

§ 31

1. Pracownicy zatrudnieni w kopalniach za każdą godzinę pracy poza pierwszą zmianą oraz poza pracą w nocy, otrzymują dodatek w wysokości 10% zasadniczej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ustępie 1, nie przysługuje za czas pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Określenie czasu pracy na zmianie pierwszej, zostanie sprecyzowane w odrębnych wytycznych, wydanych przez Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Rozdział V

Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w Przedsiębiorstwach Robót Górniczych i w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów

§ 32

Do robotników przedsiębiorstw robót górniczych i Przedsiębiorstwa Budowy Szybów stosuje się odpowiednio postanowienia niniejszego załącznika z uwzględnieniem zmian wynikających z tego rozdziału.

§ 33

Górnikom i innym wykwalifikowanym pracownikom zatrudnionym w akordzie przy zbrojeniu i wyzbrajaniu szybów i szybków, za pracę (wykonane jednostki pracy) ponad normę przysługuje dopłata progresywna w wysokości ustalonej dla danej kopalni.

§ 34

Pracownicy zatrudnieni w akordzie przy obsłudze ładowarek w przodkach otrzymują za czas obsługi ładowarek 100% zarobku górnika.

§ 35

1. Górnikom zatrudnionym w akordzie przy robotach kamiennych i węglowo-kamiennych, pełniącym funkcję przodowego (brygadzysty) i uprawnionym do strzelania oraz pracownikom wymienionym w § 33 pełniącym funkcję przodowego (brygadzysty) — niezależnie od zarobku górnika lub wykwalifikowanego pracownika — przysługuje ponadto dodatek w wysokości 24,— zł na dniówkę.

2. Dodatek określony w ust. 1, przysługuje również przodowym (brygadzystom) bez prawa do strzelania, zatrudnionym w kopalniach gazowych. Dodatek przysługuje tylko za czas pełnienia funkcji przodowego (brygadzisty).

§ 36

1. Niżej wymienionych pracowników przedsiębiorstw robót górniczych i Przedsiębiorstwa Budowy Szybów, zatrudnionych na powierzchni w oddziałach robót wiertniczych, zalicza się zgodnie z tabelami, o których mowa w § 7 ust. 2, do następujących kategorii zaszeregowania:
 - 1) wiertacza przodowego (brygadzisty) — do kategorii VIII
 - 2) wiertacza zmianowego — do kategorii VI
 - 3) pomocnika wiertacza — do kategorii IV
 - 4) pracownika otworowego — do kategorii III
 - 5) rzenieślnika zatrudnionego bezpośrednio w brygadzie wiertniczej: cieślę wiertniczego, kowala wiertniczego, elektromontera instalacji urządzeń wiertniczych, motorowego wiertniczego, spawacza, ślusarza — do kategorii VI
 - 6) pracownika kwalifikowanego zatrudnionego w brygadzie wiertniczej — do kategorii IV
2. Podstawę zaszeregowania pracowników, o których mowa w ust. 1, stanowi taryfikator kwalifikacyjny wydany odrębnie.
3. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika według zasad ustalonych w rozdziale 3 w wysokości określonej w niżej podanej tabeli:

Tabela stawek

**specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika”
(w zł na dniówkę) dla pracowników zatrudnionych na powierzchni
w oddziałach robót wiertniczych przedsiębiorstw robót górniczych
i Przedsiębiorstwa Budowy Szybów**

| Kryteria zaszerego- wania | Dla opłacanych wg tabeli I | | | Dla opłacanych wg tabeli II, III, IV | | |
|---------------------------------|----------------------------|-------------|-------------|--------------------------------------|-------------|-------------|
| | o k r e s p r a c y | | | | | |
| | od 1 do 2 lat | od 2- 5 lat | ponad 5 lat | od 1 do 2 lat | od 2- 5 lat | ponad 5 lat |
| III | 4,80 | 7,20 | 9,60 | 5,40 | 8,10 | 10,80 |
| IV | 5,20 | 7,80 | 10,40 | 5,80 | 8,70 | 11,60 |
| V | 5,60 | 8,40 | 11,20 | 6,20 | 9,30 | 12,40 |
| VI | 6,40 | 9,60 | 12,80 | 7,20 | 10,80 | 14,40 |
| VII | 7,20 | 10,80 | 14,40 | 7,90 | 11,90 | 15,80 |
| VIII | 8,00 | 12,00 | 16,00 | 8,80 | 13,20 | 17,60 |
| IX | 9,60 | 14,40 | 19,20 | 10,60 | 15,90 | 21,20 |

Do pracowników fizycznych montażowych przedsiębiorstw robót górniczych i Przedsiębiorstwa Budowy Szybów stosuje się odpowiednio postanowienia załącznika nr 7 w sprawie wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego.

Rozdział VI

Ramowe kryteria premiowania pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie wynagradzanych według systemu czasowo-premiowego

§ 38

Ramowe kryteria premiowania dotyczą pracowników zatrudnionych pod ziemią i na powierzchni w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie.

§ 39

1. Ustala się następujące ramowe kryteria premiowania pracowników zatrudnionych pod ziemią:
 - 1) pracownicy zatrudnieni przy obsłudze, naprawie, konserwacji, remoncie maszyn i urządzeń oraz przy transporcie i odstawie urobku otrzymują premię za:
 - a) utrzymywanie w stałej sprawności technicznej maszyn i urządzeń,
 - b) prawidłową eksploatację, konserwację i bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń,
 - c) wykonanie powierzonych remontów zgodnie z technicznymi warunkami odbioru i w terminach ustalonych w harmonogramach robót lub zleceniach roboczych,
 - d) właściwe zużycie materiałów,
 - e) wykonanie innych zadań zleconych przez dozór, mających wpływ na ilościowe i jakościowe wykonanie zadań produkcyjnych,
 - 2) pracownicy zatrudnieni przy transporcie i opuszczaniu szybem drewna, rur podsadzkowych, elementów obudowy stalowej i szyn kopalnianych otrzymują premię za:
 - a) terminową dostawę do miejsca przeznaczenia materiałów w zamówionej ilości,
 - b) wykonanie innych zadań zleconych przez dozór, mających wpływ na ilościowe i jakościowe wykonanie zadań produkcyjnych,
 - 3) pozostali pracownicy nie wymienieni w pkt 1 i 2 otrzymują premie za terminowe i prawidłowe wykonanie zadań ustalonych dla danego stanowiska, miejsca pracy lub grupy roboczej.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, otrzymują premie za wykonanie zadań indywidualnych lub zespołowych, z tym że premia dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, których praca ma bezpośredni związek z realizacją planu kopalni, poziomu, rejonu lub oddziału, może być uzależniona od stopnia i przekroczenia zadań planowanych.

§ 40

Premia może być wypłacana z funduszu premiowego określonego w wysokości procentowej do płac zasadniczych na podstawie decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki wydanej w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników na wniosek naczelnego dyrektora zjednoczenia.

§ 41

1. Pracownicy, o których mowa w § 39, mogą otrzymać premię indywidualną w następującej wysokości:
 - 1) pracownicy wymienieni w pkt 1 i 2 — do 25% płacy zasadniczej,
 - 2) pracownicy wymienieni w pkt 3 do 18% płacy zasadniczej.
2. Pracownikom wynagradzanym według dniówkowego systemu płac i zatrudnionym przy niebezpiecznych przebudowach — w zależności od stopnia niebezpieczeństwa pracy — może być przyznana premia indywidualna w wysokości do 30% płacy zasadniczej za prawidłowe, terminowe i bezpieczne wykonanie pracy.
3. Uznanie przebudowy za niebezpieczną oraz określenie górnej granicy przysługującej premii powinno być dokonane w protokole podpisanym przez sztygara oddziałowego i kierownika robót górniczych.

§ 42

Ustala się następujące ramowe kryteria premiowania pracowników zatrudnionych na powierzchni:

- 1) pracownicy zatrudnieni w zakładach mechanicznej przeróbki węgla, prażalni łupku w Nowej Rudzie, przy obsłudze, konserwacji, naprawie, remoncie maszyn i urządzeń, ręcznym wzbogacaniu węgla oraz przy załadunku i przetoku otrzymują premię za:
 - a) utrzymanie i poprawienie normatywu czystości węgla,
 - b) prawidłową eksploatację, konserwację i bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń,
 - c) wykonanie powierzonych remontów zgodnie z technicznymi warunkami odbioru w terminach ustalonych w harmonogramach robót lub zleceń roboczych,
 - d) właściwe zużycie materiałów,
 - e) wykonanie innych zadań zleconych przez dozór, mających wpływ na jakościowe i ilościowe wykonanie zadań produkcyjnych,
- 2) pracownicy zatrudnieni na powierzchni kopalń i w zakładach produkcji ubocznej przy obsłudze, konserwacji, naprawie, remoncie maszyn i urządzeń oraz przy konserwacji jednogodzinnych pochłaniaczy ochronnych i lamp elektrycznych otrzymują premię za:

- a) utrzymanie stałej sprawności technicznej maszyn i urządzeń,
 - b) prawidłową eksploatację, konserwację i bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń,
 - c) dotrzymanie obowiązujących parametrów,
 - d) wykonanie powierzonych robót zgodnie z technicznymi warunkami odbioru w terminach ustalonych w harmonogramach robót lub zleceńach roboczych,
 - e) właściwe zużycie materiałów,
 - f) wykonanie innych zadań zleconych przez dozór, mających wpływ na ilościowe i jakościowe wykonanie zadań produkcyjnych.
- 3) pozostali pracownicy zatrudnieni na powierzchni kopalń i w zakładach produkcji ubocznej, z wyjątkiem gońców, otrzymują premię za terminowe i prawidłowe wykonanie zadań ustalonych dla danego stanowiska, miejsca pracy lub grupy roboczej.

§ 43

Pracownicy, o których mowa w § 42, mogą otrzymać w ramach funduszu premiewego premię indywidualną w następującej wysokości:

- 1) pracownikom określonym w pkt 1 i 2 — do 25% płacy zasadniczej,
- 2) pracownikom określonym w pkt 3 — do 18% płacy zasadniczej.

§ 44

1. Pracownik traci prawo do premii całkowicie lub częściowo w przypadku naruszenia przepisów BHP, stwierdzenia, że na skutek nie dbałości naraził na szkodę interes zakładu pracy lub w przypadku innych istotnych uchybień.
2. Decyzję o całkowitym lub częściowym pozbawieniu premii podejmuje dyrektor kopalni w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 45

1. Zobowiązuje się dyrektorów kopalń do opracowania w oparciu o niniejsze zasady i w uzgodnieniu z radą zakładową szczegółowych regulaminów premiowania.
2. Zakładowe regulaminy premiowania powinny określać:
 - 1) zakres pracowników objętych premiowaniem,
 - 2) szczegółowe zadania lub sprawdzalne mierniki ilościowe, jakościowe, czasowe itp. dla poszczególnych pracowników, grup pracowników, działów lub wydziałów, których wykonanie (dotrzymanie) stanowi podstawę premiowania oraz sposób kontroli wykonania premiowanych zadań,
 - 3) warunki i tryb przyznawania premii,
 - 4) wysokość maksymalnej premii indywidualnej,
 - 5) okres obowiązywania regulaminu.

3. Dyrektorzy kopalń w porozumieniu z radą zakładową mogą wprowadzić w szczegółowych regulaminach dodatkowe kryteria i warunki premiowania wynikające z aktualnych potrzeb i specyfiki organizacyjnej danej kopalni.

§ 46

Szczegółowe regulaminy premiowania zatwierdza naczelnny dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Rozdział VII

Zasady zawierania umowy akordowej dla robót górniczych w przodku

§ 47

1. Podstawę do obliczania zarobku akordowego stanowią:
 - 1) zasadnicze stawki płac podane w tabeli płac,
 - 2) obowiązujące normy pracy.
2. Ceny jednostkowe za jednostki pracy wykonane ponad normę w przodkach (tona, wózek, mb, m³) podwyższa się od 65 do 75%. Przekroczenie normy w chodnikach oblicza się oddzielnie dla mb i ton (wózków). Odpowiednio do przekroczenia normy oblicza się zarobek za tony (wózki) ponad normę i za mb ponad normę.
3. Dla obliczenia zarobku ze wspólnego akordu przyjmuje się:
 - 1) przodowego jako górnika w akordzie w zależności od miejsca pracy, z tym że otrzymuje on, poza wynagrodzeniem przypadającym mu ze wspólnego akordu, dodatek przodowego,
 - 2) zarobek górnika za 100%, młodszego górnika za 90%, ładowacza za 80%.
4. Umowę akordową należy zawierać bezpośrednio w przodku. Umowę akordową zawiera dyrektor kopalni lub osoba przez niego upoważniona z przodowym zespołem, przy współudziale właściwego kierownika oddziału najpóźniej 3 dni przed rozpoczęciem nowej pracy akordowej.
5. Umowa akordowa powinna być zawarta na piśmie i podpisana przez dyrektora kopalni lub osobę przez niego upoważnioną oraz górnika przodowego zespołu. Przodowemu zespołowi należy wydać kartę akordową, w której powinny być zamieszczone następujące dane:
 - 1) nazwisko przodowego zawierającego umowę akordową,
 - 2) oznaczenie miejsca pracy,
 - 3) określenie normy lub norm pracy w tonach, w przeliczeniu na wozy, w metrach itp. na dniówkę lub na godzinę,
 - 4) ustalone w umowie akordowej stawki za jednostkę pracy głównej, a jeżeli istnieje potrzeba wykonania prac ubocznych ściśle określenie rodzaju tych prac ubocznych,

- 5) określenie miejsca, do którego odstawić należy wozy lub inne materiały,
- 6) liczbę oraz kwalifikacje pracowników należących do zespołu.
6. Przewodniczący zawierający umowę akordową, zapoznaje pozostałych członków zespołu z treścią zawartej umowy.
7. Przy zespole liczącym ponad 5 osób należy powołać do zawarcia umowy akordowej drugiego członka zespołu, a przy zespole ponad 20 osób jeszcze trzeciego członka zespołu. Członków zespołu wyznacza przewodniczący zespołu.
8. Zawarta umowa akordowa obowiązuje przez cały okres istnienia danych warunków pracy.
9. Jeżeli nastąpi istotna zmiana w warunkach pracy lub w składzie zespołu, każda strona można żądać natychmiast zmiany umowy akordowej. O ile nowe porozumienie nie zostanie w ciągu trzech dni osiągnięte, spór rozstrzyga się zgodnie z ustępem 10.
10. Spory mogące wyniknąć przy ustalaniu norm pracy należy rozstrzygać przy współudziale członka rady zakładowej.
11. Za prace uboczne nie objęte umową akordową (ust. 5 pkt 4) członkowie drużyn przodkowych otrzymują dodatkowe wynagrodzenie określone w cenniku — o którym mowa w § 24.
12. Kierownictwo kopalni jest uprawnione zaliczyć wóz według rzeczywistej jego zawartości. Niższą zawartość wozu należy w każdym przypadku ustalić przez zmierzenie. Dopełnienie wozu jest dopuszczalne jedynie po uprzednim porozumieniu się z zespołem. Wykaz wozów, które zostały zakwestionowane wskutek nieprawidłowego załadowania, z podaniem potrąconych ilości należy wywieszać w miejscu widocznym.
13. Celem ograniczenia zanieczyszczenia węgla surowego kamieniem poddaje się go systematycznej kontroli. W razie stwierdzenia, że w urobku znajduje się kamień powyżej 50 mm w ilości przekraczającej dopuszczalny normatyw zanieczyszczenia, potrąca się od urobku z danego przodka, oddziału lub poziomu wydobywczego na danej zmianie — w której ta nadwyżka została stwierdzona — część urobku w wysokości 1/3 ilości kamienia przekraczającego dopuszczalny normatyw.

Rozdział VIII

Świadczenia dla robotników zamiejscowych

§ 48

Pracownikom zamiejscowym zatrudnionym pod ziemią w kopalni, a zamieszkającym w domach górnika, hotelach robotniczych lub innych kwaterach organizowanych przez kopalnie przysługuje zwrot kosztów ulgowego przejazdu do ich stałego miejsca zamieszkania raz w miesiącu pod warunkiem, że wyjazd uzgodniony będzie z kierownictwem kopalni i że

pracownik stawia się do pracy w pierwszym lub drugim dniu poświęconym (w zależności od tego czy pracownik zwolni się w dzień przed lub poświęcony).

Rozdział IX

Przepisy końcowe

§ 49

Do pracowników zatrudnionych w zakładach produkcji ubocznej kopalń węgla kamiennego (np. w brykietowniach, tlenowniach i piaskowniach) stosuje się zasady wynagradzania ustalone w niniejszym załączniku dla pracowników zatrudnionych na powierzchni.

§ 50

Zasady wynagradzania ustalone w niniejszym załączniku nie mają zastosowania do:

- 1) pracowników wynagradzanych według ogólnie obowiązujących zasad ustalonych odrębnie dla danych grup pracowników jak: pracowników transportu samochodowego, członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa na powierzchni, straży przemysłowej uzbrojonej i nieuzbrojonej, dozorców domów mieszkalnych, pracowników przyzakładowych placówek socjalnych, placówek kulturalno-oświatowych, placówek żywienia zbiorowego itp.
- 2) pracowników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy oraz pracowników po ukończeniu 18 lat, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.

**Zasady wynagradzania
pracowników umysłowych zatrudnionych w kopalniach węgla
kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach
robót górniczych, w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów,
w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego
i w centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego**

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Stawki płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych określa:
 - 1) tabela nr 1 miesięcznych stawek płac zasadniczych,
 - 2) tabela nr 2 miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych,
2. Zaszeregowanie i grupy dodatku funkcyjnego:
 - 1) dla pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów określa tabela nr 3,
 - 2) dla pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego i centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego określa tabela nr 4.

§ 2

Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, przedsiębiorstwach robót górniczych i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów określa Taryfikator kwalifikacyjny zawarty w tabeli nr 5,
- 2) pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego i centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego określa Taryfikator kwalifikacyjny zawarty w tabeli nr 6.

§ 3

1. Dyrektor przedsiębiorstwa (naczelný dyrektor zjednoczenia w odniesieniu do pracowników centrali zjednoczenia) może w uzasadnionych przypadkach zwolnić zatrudnionego pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia.
2. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym, nie dłuższym jednak niż 5 lat. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni pracownicy, którzy ukończyli 45 lat życia.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych może być przyznana wyższa stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
4. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie może być stosowane w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.

§ 4

1. Wysokość płacy zasadniczej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego ustala naczelný dyrektor zjednoczenia, a dla pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa. Wysokość płacy zasadniczej dla naczelnego dyrektora zjednoczenia, jego zastępców i głównego księgowego ustala Minister Górnictwa i Energetyki, a dla pozostałych pracowników naczelný dyrektor zjednoczenia.
2. Zaszeregowanie pracowników do poszczególnych stanowisk pracy powinno być zgodne z zakresem wykonywanych czynności i posiadanych kwalifikacji.
3. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
4. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
5. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy (liczby lat pracy).

§ 5

Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych uprawnionych do wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych:

1. Pracownicy dozoru dołowego
 - 1) Sztýgar zmianowy oddziału wydobywczego o dużej koncentracji wydobywania (powyżej 1200 t/dobę)

- 2) Sztygar zmianowy oddziału wydobywczego
- 3) Sztygar przodkowy
- 4) Sztygar zmianowy w oddziale pozawydobywczym
- 5) Nadgórnik w oddziale wydobywczym
- 6) Nadgórnik i dozorca w oddziale pozawydobywczym
2. Pracownicy dozoru powierzchniowego
 - 1) Sztygar zmianowy, starszy mistrz
 - 2) Dozorca, mistrz
3. Dotyczy stanowisk wymienionych w ust. 1 i 2 w zakresie poza czasem zdawania i przyjmowania zmiany.
4. Pracownicy dołowi.
 - 1) Starszy inspektor: normowania pracy, nadzoru inwestycyjnego, ruchu itp.
 - 2) Kierownik kopalnianej stacji ratowniczej
 - 3) Starszy dyspozytor ruchu
 - 4) Starszy specjalista np. do spraw strzelniczych, pożarowych, obudowy, gospodarki materiałowej, mechanizacji, odmetanowania, normowania pracy, gospodarki maszynami itp.
5. Pracownicy powierzchni
 - 1) Starszy inspektor: nadzoru inwestycyjnego, techniczny lub ekonomiczny
 - 2) Starszy: specjalista, rewident zakładowy, projektant, mierniczy itp.
 - 3) Dyżurny ruchu kolejowego
 - 4) Kierownik sekretariatu.
6. Pracownicy Centrali Zjednoczenia
 - 1) Starszy: specjalista, rewident, projektant
 - 2) Dyspozytor ruchu
 - 3) Kierownik sekretariatu.
7. Pracownikami na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu Pracy, są poza stanowiskami wymienionymi w ust. 1 do 6 wszyscy pracownicy na stanowiskach uprawnionych do dodatku funkcyjnego.
8. W rozumieniu art. 27 Kodeksu Pracy pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach są wszyscy pracownicy, o których mowa w treści niniejszego paragrafu w ust. 1—7.

Rozdział II

Ramowe kryteria premiowania

§ 6

1. Pracownicy zatrudnieni na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy oraz pracownicy dozoru mogą otrzymać za wykonanie zadań planowych premię w ramach funduszu premiowego w wysokości do 30% ich płacy zasadniczej.

2. Wypłata premii następuje w oparciu o szczegółowe regulaminy premiowania opracowane na podstawie ramowych kryteriów określonych przez Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.
3. Ramowe kryteria premiowania powinny uwzględniać zadania w zakresie
rp.
 - wydobywania węgla kamiennego,
 - wydajności ogólnej obliczonej w kg/pracownikodniówkę,
 - średniej jednostkowej ceny zbytu węgla,
 - wykonania operatywnego planu rzeczowego,
 - średnich postępów,
 - obniżenia jednostkowego kosztu własnego produkcji węgla.
4. Za przekroczenie zadań, o których mowa w ust. 3 fundusz premii zwiększa się w granicach od 4,5 do 6% płac zasadniczych pracowników uprawnionych do premiowania.
5. Zadania, o których mowa w ust. 3 ustala się odpowiednio w ramowych kryteriach premiowania pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI) kopalń węgla kamiennego czynnych i w budowie, przedsiębiorstwach robót górniczych i w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów, centralach zjednoczeń przemysłu węglowego i centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego.

§ 7

Premia, o której mowa w § 6 nie przysługuje pracownikom uprawnionym do premii uznaniowej w wysokości do 15% funduszu premiiowego.

§ 8

1. Pracownikom finansowo-księgowym niezależnie od premii uznaniowej (§ 7), przysługuje premia za prawidłowe i terminowe sporządzanie rocznego sprawozdania bilansowego (premia bilansowa).
2. Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku, w ramach funduszu premiiowego, o którym mowa w § 7 kwotę stanowiącą 10% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników wymienionych w ust. 1.
3. Fundusz określony w ust. 2 zmniejsza się o 1/25 część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu rocznego sprawozdania finansowego.
4. Indywidualna premia bilansowa może być przyznana w wysokości do 20% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika, pod warunkiem, że brał on udział w sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego i pracował w kopalni co najmniej przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę złożenia rocznego sprawozdania finansowego.
5. Premię bilansową wypłaca się po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika”

§ 9

1. Specjalne wynagrodzenia z „Karty Górnika” ustala się w stawkach kwotowych w zależności od okresu nieprzerwanej pracy.
2. Miesięczne stawki specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” dla pracowników:
 - 1) zatrudnionych pod ziemią w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, przedsiębiorstwach robót górniczych i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów określa tabela nr 7,
 - 2) inżynierów i techników oraz pozostałych pracowników zatrudnionych na powierzchni w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, przedsiębiorstwach robót górniczych i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów określa tabela nr 8,
 - 3) zatrudnionych w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego i centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego określa tabela nr 9.
3. Pracownicy dla których specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” wynikające z tabel nr 7, 8 i 9 byłoby niższe od wynagrodzenia pobieranego według zasad dotychczasowych zachowują prawo do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości przez czas pozostawania na zajmowanym stanowisku.
4. Pracownicy o których mowa w ustępie 2 otrzymują specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” w stosunku miesięcznym.
5. Dla nabycia uprawnień do wynagrodzenia, wymagane jest zachowanie ciągłości pracy w przemyśle węgla kamiennego.
6. Ciągłość pracy zachowuje się w przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia do pracy w drodze porozumienia zakładów górniczych.
7. W przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia pracownika do zakładu górniczego w drodze porozumienia z zakładem poza górniczym, który posiadał dodatek z tytułu wysługi lat w wymiarze wyższym od określonego w tabelach, o których mowa w ust. 2 pracownik do czasu uzyskania uprawnień do wynagrodzenia określonego w tabelach otrzymuje dodatek w wysokości kwotowej, wypłacanej w poprzednim miejscu pracy, z uwzględnieniem postanowień ust. 8 do 12.
8. Za jeden dzień opuszczony bez usprawiedliwienia w miesiącu obniża się pracownikowi specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” obliczone na podstawie tabel nr 7, 8 i 9 o 50%, a za dwa i więcej, pracownik traci całkowicie prawo do tego wynagrodzenia.
9. Pracownicy dozoru oddziałowego do sztygara oddziału włącznie, zatrudnieni pod ziemią w kopalniach węgla kamiennego, którzy w danym miesiącu kalendarzowym przepracowali wszystkie dni określone

w harmonogramie pracy, otrzymują specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” obliczone według tabeli nr 7 podwyższone o 100%.

10. Pozostali pracownicy spełniający warunki ustępu 9 § 10 zatrudnieni w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią, otrzymują specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” podwyższone o 100% pod warunkiem przeprowadzenia kontroli robót dołowych w następującej ilości:

| Stanowisko | Ilość dni kontroli robót dołowych w miesiącu |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Dyrektor kopalni | 6 — 8 |
| Naczelnny inżynier | 8 |
| Główny inżynier górniczy | 15 |
| Zawiadowca ruchu. | 12 |
| Kierownik robót górniczych | 15 |
| Pracownicy służby technicznej zatrudnieni na innych stanowiskach określeni przez dyrektora kopalni | — ustala dyrektor kopalni |

11. W centralach zjednoczeń zwiększone o 100% wynagrodzenie z „Karty Górnika” otrzymują pod warunkiem przeprowadzenia kontroli robót dołowych w niżej wymienionej ilości, następujący pracownicy:

| Stanowisko | Ilość dni kontroli robót dołowych w miesiącu |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Naczelnny dyrektor | 4 |
| Dyrektor techniczny | 4 |
| Dyrektor inwestycyjny | 2 |
| Naczelnny inżynier | 8 |
| Główny inżynier górniczy | 8 |
| Inspektorzy kopalń | 12 |
| Pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach służby technicznej określeni przez naczelnego dyrektora | — ustala naczelnny dyrektor |

12. Za efektywne przepracowanie wszystkich dni warunkujących wypłatę zwiększoną o 100% wynagrodzenia z „Karty Górnika”, uważa się pracę w ciągu wszystkich dni określonych w miesięcznym harmonogramie pracy kopalni z zaliczeniem do pracy efektywnej dni wolnych, udzielonych pracownikowi z tytułu skracania czasu pracy i urlopu wypoczynkowego.

Rozdział IV

Dodatki do płac

§ 10

1. Za pracę nocną przysługuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną godzinę w nocy dla:
 - 1) pracowników zatrudnionych pod ziemią w wysokości 30 procent zasadniczej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania,
 - 2) dla pracowników zatrudnionych na powierzchni:
20 procent zasadniczej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.
2. Dodatki za pracę nocną przysługują pracownikom na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w nocy sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu Pracy.

Rozdział V

Przepisy końcowe

§ 11

Zasady wynagradzania ustalone w załączniku nie mają zastosowania do pracowników:

- 1) transportu samochodowego,
- 2) straży przemysłowej,
- 3) Korpusu Technicznego Pożarnictwa,
- 4) wyodrębnionych placówek: socjalnych, kulturalno-oświatowych i żywienia zbiorowego.

Tabela nr 1

miesięcznych stawek płac zasadniczych

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|--------------------------|--------------------------------------------------|
| 1 | 1200 |
| 2 | 1350 |
| 3 | 1500 |
| 4 | 1700 |
| 5 | 1900 |
| 6 | 2200 |
| 7 | 2500 |
| 8 | 2800 |
| 9 | 3100 |
| 10 | 3400 |
| 11 | 3700 |
| 12 | 4000 |
| 13 | 4300 |
| 14 | 4600 |
| 15 | 5000 |
| 16 | 5500 |
| 17 | 6000 |
| 18 | 6500 |
| 19 | 7000 |
| 20 | 7500 |
| 21 | 8000 |
| 22 | 9000 |

Tabela nr 2
miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych

| Grupa dodatku funkcyjnego | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w złotych |
|---------------------------|----------------------------------------------------|
| 1 | 300 |
| 2 | 400 |
| 3 | 500 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1250 |
| 8 | 1500 |
| 9 | 2000 |
| 10 | 2500 |
| 11 | 3000 |
| 12 | 3500 |
| 13 | 4000 |
| 14 | 4500 |
| 15 | 5000 |

Tabela nr 3

zaszeregowania i grup dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów

| Pozycja | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Grupa dodatku funkcyjnego |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | I. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią | | |
| 1 | Dyrektor | 19–21 | 11–15 |
| 2 | Naczelny inżynier — I zastępca dyrektora | 18–20 | 10–14 |
| 3 | — Główny inżynier; górniczy, inwestycyjny, d/s energomaszynowych, d/s naukowo-technicznych, d/s jakości produkcji i zbytu, d/s bhp | 16–19 | 9–13 |
| | — Zawiadowca ruchu (tylko w kopalniach złożonych z co najmniej 2 niezależnych ruchów górniczych) | | |
| 4 | — Kierownik robót górniczych | 15–19 | 9–12 |
| | — Główny mechanik-energetyk | | |
| 5 | Kierownik działu technicznego, np.: wentylacji, mierniczo-geologicznego, projektowo-konstrukcyjnego, bhp, przygotowania produkcji, odmetanowania itp. | 14–18 | 7–11 |
| | Kierownik wydziału w służbie d/s naukowo-technicznych | | |
| 6 | Nadsztygar np.: górniczy, maszynowy, elektryczny, energetyczny, postępu technicznego techniki strzałowej, obudowy itp. | 14–18 | 6–10 |
| | Sztygar oddziału wydobywczego o dużej koncentracji wydobycia (powyżej 1200 t/d *) | | |
| | Kierownik oddziału budowy szybu | | |
| 7 | — Sztygar objazdowy: górniczy, maszynowy, elektryczny, energetyczny | 13–17 | 5–10 |
| | — Sztygar oddziału wydobywczego | | |
| | — Sztygar zmianowy oddziału wydobywczego o dużej koncentracji wydobycia (powyżej 1200 t/d *) | | |
| | — Starszy inspektor: normowania pracy, nadzoru inwestycyjnego, ruchu itp. | | |
| 8 | — Sztygar oddziału pozawydobywczego | 12–16 | 4–9 |
| | — Sztygar zmianowy oddziału wydobywczego | | |
| | — Sztygar przodkowy i sztygar energomechaniczny w oddziale o dużej koncentracji wydobycia (pow. 1200 t/d *) | | |
| | — Mierniczy górniczy, geolog górniczy | | |
| | — Inspektor: nadzoru inwestycyjnego, bhp, ruchu itp. | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|
| 9 | — Sztygar zmianowy: ścianowy, w oddziale pozawydobywczym — Nadgórn timer w oddziale wydobywczym — Kierownik kopalnianej stacji ratowniczej | 11-15 | 3- 8 |
| 10 | Nadgórn timer i dozorca w oddziale pozawydobywczym | 10-14 | 3- 6 |
| 11 | — Starszy dyspozytor ruchu — Starszy specjalista, np. do spraw strzelniczych, pożarowych, obudowy, gospodarki maszynami, mechanizacji, odmetanowania, gospodarki materiałowej, normowania pracy itp. — Asystent mierniczego górniczego | 12-17 | — |
| 12 | — Dyspozytor ruchu — Specjalista: np. d/s strzelniczych, pożarowych, obudowy, gospodarki maszynami, mechanizacji, gospodarki materiałowej, normowania pracy itp. | 10-16 | — |
| 13 | — Instruktor strzelniczy — Maszynista wyciągowy na głównych szybach wydobywczych i zjazdowych | 9-15 | — |
| 14 | — Oddziałowy referent techniczny — Kontroler jakości węgla — Wydawca materiałów wybuchowych | 7-12 | — |
| II. Pracownicy zatrudnieni na powierzchni | | | |
| 15 | — Zastępca dyrektora d/s: ekonomicznych, pracowniczych — Główny księgowy | 15-19 | 8-13 |
| 16 | Kierownik zakładu przeróbki mechanicznej węgla koksującego typu I | 14-18 | 6-11 |
| 17 | Kierownik: zakładu przeróbki mechanicznej węgla typu II działu robót przygotowawczych, bazy warsztatowej | 13-17 | 5-10 |
| 18 | — Kierownik działu nie wymienionego w innych pozycjach, oddziału montażu maszyn i urządzeń szybowych, powierzchni — Nadsztygar: przeróbki mechanicznej węgla, energomechaniczny — Technolog szybowy | 11-16 | 4-9 |
| 19 | — Kierownik: montażu maszyn i urządzeń szybowych, wiercenia przy budowie szybu — Sztygar objazdowy przeróbki mechanicznej węgla — Starszy inspektor: nadzoru inwestycyjnego, techniczny lub ekonomiczny | 10-15 | 4-9 |
| 20 | — Sztygar oddziałowy — Komendant ZOS | 9-14 | 3-8 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| 21 | — Kierownik: działu zbytu węgla, pracowni socjologiczno-psychologicznej — Inspektor nadzoru inwestycyjnego — Kierownik: działu administracyjno-gospodarczego, działu wczasów, sportu i turystyki, laboratorium zakładowego, magazynu, kierownik zmiany w dziale zbytu węgla, lampiarni itp. — Sztymar zmianowy, starszy mistrz | 9-14 7-13 | 3-8 2-7 |
| 22 | Dozorca, mistrz | 6-12 | 1-5 |
| 23 | Kierownik domu górnik | 5-10 | 1-5 |
| 24 | Kierownik administracji nieruchomości | 5-9 | 1-3 |
| 25 | Starszy: specjalista, rewident zakładowy, projektant, mierniczy, socjolog, psycholog itp. | 8-15 | — |
| 26 | — Specjalista, rewident zakładowy, projektant, psycholog, socjolog itp. — Starszy: magazynier, ekspedytor — Dyżurny ruchu kolejowego | 7-13 — | — — |
| 27 | Samodzielny: referent, księgowy, kontroler zarobków, laborant | 5-10 | — |
| 28 | — Starszy: referent, laborant, kontroler jakości węgla, rachmistrz, stenotypistka, teletypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn — Wagowy wag kolejowych, magazynier, kierownik sekretariatu, kontroler zarobków, księgowy, kasjer | 3-7 — | — — |
| 29 | Referent, rachmistrz, kontysta, kreślarz fotokopista, maszynistka poza halą maszyn, telefonistka, stenotypistka, teletypistka, wagowy drobnej sprzedaży węgla | 1-5 | — |
| III. Pracownicy odbywający wstępny staż pracy | | | |
| A. Pod ziemią | | | |
| 30 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 6-9 | — |
| 31 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 3-5 | — |
| B. Na powierzchni | | | |
| 32 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 2-7 | — |
| 33 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1-4 | — |

*) W przypadkach zmiany warunków geologicznych i techniczno-organizacyjnych Minister Górnictwa i Energetyki może ustalić inną granicę wydobywania.

Tabela nr 4

zaszczegółowienia i grup dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń przemysłu węglowego i w centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego

| Pozycja | Stanowisko | Kategoria zaszczegóło- wania | Grupa dodatku funkcyj- nego |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Naczelnny dyrektor | 21-22 | 13-15 |
| 2 | Dyrektor techniczny — I zastępca naczelnego dyrektora | 20-21 | 12-14 |
| 3 | Dyrektorzy pozostałych pionów, główny księgowy, naczelnny inżynier górniczy | 16-20 | 10-13 |
| 4 | Pozostali naczelnicy inżynierowie, główny inżynier górniczy | 16-20 | 9-12 |
| 5 | Inspektor kopalń, kierownik wydziału, główny specjalista w służbie d/s naukowo-technicznych | 15-19 | 9-11 |
| 6 | Główny mechanik, energetyk, mierniczy | 14-18 | 8-10 |
| 7 | Kierownicy działów nie wymienionych w innych pozycjach, starszy inspektor techniczny lub ekonomiczny, kierownik biura prawnego | 13-17 | 7-9 |
| 8 | Kierownik działu: spraw obronnych, zbytu węgla, inspektor techniczny lub ekonomiczny | 12-16 | 5-8 |
| 9 | Kierownik działu gospodarki mieszkaniowej, administracyjno-gospodarczego, czasów, sportu i turystyki itp. | 10-15 | 4-6 |
| 10 | St. specjalista, rewident, projektant | 12-16 | — |
| 11 | Specjalista, rewident, projektant, dyspozytor ruchu | 9-14 | — |
| 12 | Samodzielny referent, księgowy | 6-11 | — |
| 13 | Starszy: referent, stenotypistka, teletypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn kierownik sekretariatu, księgowy, kasjer | 3-7 | — |
| 14 | Referent, kreślarz, fotokopistka, stenotypistka, teletypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn | 1-5 | — |

Tabela nr 5

Taryfikator kwalifikacyjny pracowników w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych i w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów

| Lp. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| | I. Pracownicy zatrudnieni pod ziemią | | |
| 1 | Dyrektor | wyższe techniczne | 8 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego, w tym 1 rok na stanowisku naczelnego inżyniera |
| 2 | Naczelnny inżynier — I zastępca dyrektora Główny inżynier: górnicy, inwestycyjny, d/s energomaszynowych, d/s naukowo-technicznych, d/s jakości produkcji i zbytu, d/s bhp Zawiadowca ruchu Kierownik robót górniczych Główny mechanik | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 7 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym |
| 3 | Kierownik działu mierniczo-geologicznego | wyższe techniczne oraz uprawnienia mierniczego górniczego | 7 lat pracy w miernictwie |
| 4 | Kierownik działu technicznego np. wentylacji, projektowo-konstrukcyjnego, bhp, przygotowania produkcji, odmetanowania itp. Nadsztygar np. górniczy, maszynowy, elektryczny, energetyczny, postępu technicznego, techniki strzałowej Sztygar oddziału wydobywczego o dużej koncentracji wydobywania Kierownik oddziału budowy szybu | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 5 lat w dozorze ruchu zakładu górniczego |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Sztygar objazdowy: górnicy, maszynowy, elektryczny, energo- tyczny | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne odpowiedniej specjalności | 4 lata pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego 8 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego |
| 6 | Sztygar oddziału wydo- bywczego Sztygar zmianowy oddziału wydobywczego o dużej koncentracji wydobycia Sztygar oddziału pozawydobywczego | wyższe techniczne średnie techniczne | 3 lata pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego 7 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego |
| 7 | Starszy inspektor nor- mowania pracy, nadzo- ru inwestycyjnego, ruchu itp. | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego |
| 8 | Sztygar zmianowy oddziału wydobywczego Sztygar przodkowy i sztygar energomecha- niczny w oddziale o dużej koncentracji wydobycia Sztygar zmianowy, ścianowy w oddziale pozawydobywczym | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego 6 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego |
| 9 | Inspektor: nadzoru inwestycyjnego, bhp, ruchu itp. | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne odpowiedniej specjalności | 3 lata pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego 7 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego |
| 10 | Mierniczy górniczy Geolog górniczy | Zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Mini- strów z dnia 8 kwietnia 1969 (Dz. U. nr 11 poz. 55) | |
| 11 | Nadgórnika w oddziale w wydobywczym Nadgórnika i dozorca w oddziale poza- w wydobywczym | średnie techniczne | 2 lata pracy w ruchu zakładu górniczego |
| 12 | Kierownik kopalnianej stacji ratowniczej | wyższe techniczne średnie techniczne | 5 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego 9 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górni- czego |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 13 | Starszy dyspozytor ruchu | Zatwierdzenie na stanowisko sztygara oddziałowego | 5 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego |
| 14 | Starszy specjalista np. do spraw strzelniczych, pożarowych, obudowy, gospodarki maszynami, mechanizacji, odmeta- nowania, gospodarki materiałowej, normowania pracy itp. Specjalista: np. d/s strzelniczych, pożarowych, obudowy, gospodarki maszynami, mechanizacji, gospodarki materiałowej, normowania pracy itp. | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego 6 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego |
| 15 | Dyspozytor ruchu | średnie techniczne | 5 lat pracy w ruchu zakładu górniczego |
| 16 | Instruktor strzelniczy Maszynista wyciągowy na głównych szybach wydobywczych i zjazdowych | średnie techniczne | 2 lata pracy w ruchu zakładu górniczego |
| 17 | Oddziałowy referent techniczny Kontroler jakości węgla Wydawca materiałów wybuchowych II. Pracownicy zatrudnieni na powierzchni | średnie techniczne | 1 rok pracy w ruchu zakładu górniczego |
| 18 | Zastępca dyrektora d/s ekonomicznych, pracowniczych Główny księgowy | wyższe ekonomiczne lub inne wykształcenie wyższe oraz uzupełniające studia ekonomiczne na poziomie wyższym | 7 lat w tym 5 lat pracy na stanowisku kierowniczym lub samodziel- nym w jednostkach wyższego szczebla organizacyjnego |
| 19 | Kierownik zakładu przeróbki mechanicznej węgla koksującego oraz typów I i II | wyższe techniczne | 5 lat pracy w dozorze przeróbki mechanicznej |
| 20 | Kierownik działu Kierownik bazy warsztatowej, oddziału montażu maszyn i urządzeń szybowych, powierzchni | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 21 | Nadsztygar: przeróbki mechanicznej węgla, energomechaniczny Technolog szybowy | wyższe techniczne | 4 lata pracy w dozorze ruchu |
| 22 | Kierownik: montażu maszyn i urządzeń szybowych, wiercenia przy budowie szybu Szttygar objazdowy przeróbki mechanicznej węgla | wyższe techniczne | 3 lata pracy w dozorze ruchu |
| 23 | Starszy inspektor: nadzoru inwestycyjnego, techniczny lub ekonomiczny | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie |
| 24 | Szttygar oddziałowy | wyższe techniczne | 2 lata pracy w dozorze ruchu na powierzchni |
| 25 | Komendant ZOS | wyższe lub średnie oraz przeszkolenie w zakresie samoobrony | 3 lata pracy w zawodzie |
| 26 | Kierownik działu zbytu węgla | wyższe średnie | 4 lata pracy w zawodzie 8 lat pracy w zawodzie |
| 27 | Kierownik pracowni socjologiczno-psychologicznej | wyższe o specjalności psychologii lub socjologii | 3 lata pracy w zawodzie |
| 28 | Inspektor nadzoru inwestycyjnego | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 3 lata pracy w zawodzie |
| 29 | Kierownik działu administracyjno-gospodarczego | wyższe średnie | 2 lata pracy w administracji 6 lat pracy w administracji |
| 30 | Kierownik działu wczasów, sportu i turystyki | wyższe o specjalności wf | 1 rok pracy w zawodzie |
| 31 | Kierownik laboratorium zakładowego | wyższe techniczne | 3 lata praktyki laboratoryjnej |
| 32 | Kierownik: magazynu, zmiany w dziale zbytu węgla, lampiarni Szttygar zmianowy Starszy mistrz | średnie odpowiedniej specjalności | 6 lat pracy w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 33 | Mistrz | średnie techniczne | 3 lata pracy w ruchu zakładu na powierzchni |
| 34 | Dozorca | średnie techniczne | 1 rok pracy w ruchu zakładu na powierzchni |
| 35 | Kierownik domu górnika Kierownik administra- cji nieruchomości | średnie | 5 lat pracy w admini- stracji |
| 36 | Starszy: specjalista, rewident zakładowy, projektant | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w zawodzie |
| 37 | Socjolog, psycholog | wyższe odpowiedniej specjalności | wstępny staż pracy |
| 38 | Specjalista, rewident zakładowy, projektant | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w zawodzie 5 lat pracy w zawodzie |
| 39 | Starszy: magazynier, ekspedytor | średnie odpowiedniej specjalności | 4 lata pracy w zawodzie |
| 40 | Dyżurny ruchu kolejow- ego | średnie techniczne | 2 lata pracy w ruchu kolejowym |
| 41 | Samodzielny: referent, księgowy, kontroler zarobków, laborant | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy 3 lata pracy w zawodzie |
| 42 | Starszy: referent, labo- rant, kontroler jakości węgla, rachmistrz | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| 43 | Starsza: teletypistka, stenotypistka, telefo- nistka, maszynistka poza halą maszyn | średnie odpowiedniej specjalności | a) dla starszej telety- pistki i starszej ma- szynistki poza halą maszyn — umiejęt- ność bezbłędnego pi- sania na maszynie z szybkością 300 ude- rzeń na minutę b) dla starszej stenoty- pistki — umiejętność stenografowania z szybkością 250 zgłosek na minutę |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 44 | <p>Wagowy wag kolejowych</p> <p>Magazynier</p> <p>Kierownik sekretariatu</p> <p>Kontroler zarobków — księgowy.</p> <p>Kasjer</p> <p>Referent</p> <p>Rachmistrz</p> <p>Kontysta</p> <p>Kreślarz</p> <p>Fotokopista</p> <p>Wagowy drobnej sprzedaży węgla</p> | średnie odpowiedniej specjalności | <p>c) dla starszej telefonistki umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 100 numerach czynnych</p> <p>ukończony wstępny staż pracy</p> |
| 45 | <p>Teletypistka</p> <p>Stenotypistka</p> <p>Telefonistka</p> <p>Maszynistka poza halą maszyn</p> | średnie odpowiedniej specjalności | <p>a) dla teletypistki i maszynistki poza halą maszyn — umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością 230 uderzeń na minutę</p> <p>b) dla stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 200 zgłoszek na minutę</p> <p>c) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 25 numerach czynnych</p> |

Tabela nr 6

**Taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych w centralach
zjednoczeń przemysłu węglowego
i centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego**

| Poz. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Naczelny dyrektor | wyższe techniczne | 12 lat w tym 4 lata na stanowisku kierownika ruchu zakładu górniczego |
| — | Dyrektor techniczny -- I zastępca naczelnego dyrektora Naczelny inżynier Dyrektor inwestycyjny | | |
| 2 | Dyrektorzy pozostałych pionów Główny księgowy | wyższe techniczne wyższe ekonomiczne lub inne wyższe z uzupełniającym wykształceniem ekonomicznym na poziomie wyższym | 10 lat w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 3 | Główny inżynier górniczy | wyższe techniczne | 10 lat pracy w tym 4 lata na stanowisku kierownika ruchu zakładu górniczego lub jego zastępcy |
| 4 | Pozostali naczelnicy inżynierowie | wyższe techniczne | 10 lat w zawodzie w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 5 | Inspektor kopalń Kierownik wydziału -- główny specjalista w służbie d/s naukowo-technicznych | wyższe techniczne | 8 lat w zawodzie w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 6 | Główny: mechanik, energetyk, mierniczy | wyższe techniczne ponadto dla gł. mierniczego uprawnienia mierniczego górniczego | 8 lat w zawodzie w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Kierownicy działów Starszy inspektor techniczny lub ekonomiczny | wyższe techniczne lub inne wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat w zawodzie |
| 8 | Kierownik biura prawnego | Zgodnie z uchwałą nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. (M.P. nr 46, poz. 406) | |
| 9 | Kierownik działu spraw obronnych | wyższe lub średnie oraz przeszkolenie w zakresie samoobrony | 6 lat w zawodzie |
| 10 | Kierownik działu zbytu węgla | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat w zawodzie |
| 11 | Inspektor techniczny lub ekonomiczny | wyższe techniczne lub inne wyższe odpowiedniej specjalności | 6 lat w zawodzie |
| 12 | Kierownik działu: gospodarki mieszkaniowej, administracyjno-gospodarczego | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 4 lata pracy w administracji 8 lat w administracji |
| 13 | Kierownik działu wczasów, sportu i turystyki | wyższe o specjalności wf | 3 lata pracy w zawodzie |
| 14 | St. specjalista, rewident, projektant | wyższe techniczne, ekonomiczne lub równorzędne średnie techniczne, ekonomiczne lub równorzędne | 5 lat pracy w zawodzie, ponadto st. rewident 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej 8 lat pracy w zawodzie ponadto st. rewident 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej |
| 15 | Specjalista, rewident, projektant | wyższe techniczne lub ekonomiczne średnie techniczne lub ekonomiczne | 4 lata pracy w zawodzie, ponadto rewident 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej 8 lat pracy w zawodzie, ponadto rewident 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 16 | Dyspozytor ruchu | średnie techniczne | 5 lat pracy w zawodzie |
| 17 | Samodzielny: referent, księgowy | średnie techniczne lub ekonomiczne | 3 lata pracy w zawodzie |
| 18 | Starszy referent Kierownik sekretariatu Księgowy Kasjer | średnie odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie |
| 19 | Starsza: teletypistka, stenotypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn | średnie odpowiedniej specjalności | a) dla st. teletypistki i maszynistki poza halą maszyn — umiejętność pisania na maszynie z szybkością 300 uderzeń na minutę b) dla st. stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 250 zgłosek na minutę c) dla telefonistki 1 rok pracy zawodowej, umiejętność obsługi łącznic węzłowych i zbiorczych |
| 20 | Referent, kreślarz, fotokopista | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| 21 | Teletypistka, stenotypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn | średnie odpowiedniej specjalności | a) dla teletypistki i maszynistki poza halą maszyn — umiejętność pisania na maszynie z szybkością 230 uderzeń na minutę b) dla stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 200 zgłosek na minutę c) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 100 numerach czynnych |

Tabela nr 7

**miesięcznych stawek specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”
dla pracowników zatrudnionych pod ziemią w kopalniach węgla
kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót
górnich i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów**

| Kategoria zaszere- gowania | Okres pracy | | | | |
|----------------------------------|-------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | 1—2 lat | ponad 2—5 lat | ponad 5—10 lat | ponad 10—20 lat | ponad 20 lat |
| 1 | 105,— | 160,— | 210,— | 260,— | 315,— |
| 2 | 120,— | 180,— | 240,— | 300,— | 360,— |
| 3 | 130,— | 195,— | 250,— | 315,— | 375,— |
| 4 | 155,— | 235,— | 310,— | 390,— | 465,— |
| 5 | 180,— | 270,— | 360,— | 450,— | 540,— |
| 6 | 205,— | 305,— | 405,— | 510,— | 610,— |
| 7 | 225,— | 340,— | 450,— | 560,— | 675,— |
| 8 | 250,— | 375,— | 500,— | 625,— | 750,— |
| 9 | 270,— | 405,— | 540,— | 675,— | 810,— |
| 10 | 300,— | 450,— | 600,— | 750,— | 900,— |
| 11 | 325,— | 490,— | 650,— | 810,— | 975,— |
| 12 | 350,— | 525,— | 700,— | 875,— | 1050,— |
| 13 | 380,— | 570,— | 760,— | 950,— | 1140,— |
| 14 | 415,— | 625,— | 830,— | 1040,— | 1245,— |
| 15 | 450,— | 675,— | 900,— | 1125,— | 1350,— |
| 16 | 495,— | 745,— | 990,— | 1240,— | 1485,— |
| 17 | 540,— | 810,— | 1080,— | 1350,— | 1620,— |
| 18 | 585,— | 880,— | 1170,— | 1460,— | 1755,— |
| 19 | 630,— | 945,— | 1260,— | 1575,— | 1890,— |
| 20 | 675,— | 1015,— | 1350,— | 1690,— | 2025,— |
| 21 | 720,— | 1080,— | 1440,— | 1800,— | 2160,— |
| 22 | 810,— | 1215,— | 1620,— | 2025,— | 2430,— |

Tabela nr 8

miesięcznych stawek specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”
dla pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego
czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych
i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów

| Kategoria zaszere- gowania | Okres pracy | | | | | |
|----------------------------------|-------------------------|---------|----------------|---------------------------------------------------------|---------|----------------|
| | Inżynierowie i technicy | | | Pozostali pracownicy opłacani w systemie miesięcznym | | |
| | 1—2 lat | 2—5 lat | ponad 5 lat | 1—2 lat | 2—5 lat | ponad 5 lat |
| 1 | 105 | 160 | 210 | 55 | 105 | 160 |
| 2 | 120 | 180 | 240 | 60 | 120 | 180 |
| 3 | 130 | 195 | 250 | 65 | 130 | 195 |
| 4 | 155 | 235 | 310 | 80 | 155 | 235 |
| 5 | 180 | 270 | 360 | 90 | 180 | 270 |
| 6 | 205 | 305 | 405 | 105 | 205 | 305 |
| 7 | 225 | 340 | 450 | 115 | 225 | 340 |
| 8 | 250 | 375 | 500 | 125 | 250 | 375 |
| 9 | 270 | 405 | 540 | 135 | 270 | 405 |
| 10 | 300 | 450 | 600 | 150 | 300 | 450 |
| 11 | 325 | 490 | 650 | 165 | 325 | 490 |
| 12 | 350 | 525 | 700 | 175 | 350 | 525 |
| 13 | 380 | 570 | 760 | 190 | 380 | 570 |
| 14 | 415 | 625 | 830 | 210 | 415 | 625 |
| 15 | 450 | 675 | 900 | 225 | 450 | 675 |
| 16 | 495 | 745 | 990 | 250 | 495 | 745 |
| 17 | 540 | 810 | 1080 | 270 | 540 | 810 |
| 18 | 585 | 880 | 1170 | 295 | 585 | 880 |
| 19 | 630 | 945 | 1260 | 315 | 630 | 945 |
| 20 | 675 | 1015 | 1350 | 340 | 675 | 1015 |
| 21 | 720 | 1080 | 1440 | 360 | 720 | 1080 |
| 22 | 810 | 1215 | 1620 | 405 | 810 | 1215 |

Tabela nr 9

miesięcznych stawek specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”
dla pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń przemysłu
węglowego i centrali Zjednoczenia Budownictwa Górniczego

| Kategoria zaszere- gowania | Okres pracy | |
|----------------------------------|-------------|-----------------|
| | 5 do 15 lat | 15 lat i więcej |
| 1 | 95 | 145 |
| 2 | 110 | 165 |
| 3 | 120 | 180 |
| 4 | 140 | 210 |
| 5 | 160 | 240 |
| 6 | 180 | 270 |
| 7 | 200 | 300 |
| 8 | 220 | 330 |
| 9 | 240 | 360 |
| 10 | 265 | 395 |
| 11 | 290 | 435 |
| 12 | 315 | 470 |
| 13 | 335 | 500 |
| 14 | 365 | 550 |
| 15 | 400 | 600 |
| 16 | 435 | 650 |
| 17 | 535 | 800 |
| 18 | 605 | 910 |
| 19 | 655 | 980 |
| 20 | 700 | 1050 |
| 21 | 765 | 1150 |
| 22 | 800 | 1200 |

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w zakładach transportu kolejowego
i gospodarki kamieniem Rybnickiego i Zabrzeńskiego
Zjednoczenia Przemysłu Węglowego**

R o z d z i a ł I

Zasady wynagradzania robotników

§ 1

Do robotników zatrudnionych w zakładach transportu kolejowego i gospodarki kamieniem Rybnickiego i Zabrzeńskiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego stosuje się przepisy załącznika nr 1 do Układu z uwzględnieniem zmian wynikających z niniejszego załącznika.

§ 2

1. Podstawę zaszeregowania robotników do odpowiednich kategorii stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny robotników zatrudnionych w zakładach transportu kolejowego i gospodarki kamieniem Rybnickiego i Zabrzeńskiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego” wydany odrębnie.
2. W stosunku do stanowisk i robót nie ujętych w taryfikatorze, o którym mowa w ust. 1, stosować należy „Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników przemysłu węglowego”, wydany odrębnie — w części dotyczącej robotników zatrudnionych na powierzchni w kopalni.

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 3

Do pracowników umysłowych zakładów transportu kolejowego i gospodarki kamieniem, o którym mowa w § 1, stosuje się przepisy załącznika nr 2 do Układu z uwzględnieniem zmian wynikających z niniejszego załącznika.

§ 4

Kategorie zaszeregowania i grupy dodatku funkcyjnego dla pracowników umysłowych zakładów transportu kolejowego i gospodarki kamieniem określa tabela nr 1.

§ 5

Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla pracowników umysłowych określa tabela nr 2.

§ 6

1. Pracownikom umysłowym może być przyznana premia, tworzona w ramach planowanego osobowego funduszu płac tych pracowników w wysokości do 15% ich płac zasadniczych.
2. Podstawą tworzenia funduszu premiowego jest wykonanie operatywnych planów rzeczowych, ustalanych w ramach planu rocznego przez kierownika zakładu w obowiązującym trybie.
3. Wysokość funduszu premiowego w granicach do 15% planowanego osobowego funduszu płac zasadniczych pracowników umysłowych ustala corocznie kierownik zakładu w oparciu o wytyczne naczelnego dyrektora właściwego zjednoczenia.
4. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 3, może być uruchamiany przez kierownika zakładu po spełnieniu warunku określonego w ust. 2.
5. W przypadku niepełnego wykonania miesięcznego planu rzeczowego, fundusz premiowy ulega zmniejszeniu o 1/4 część za każdy 1% niewykonania planu.
6. Podstawę wypłaty premii stanowią zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone w obowiązującym trybie.

Tabela nr 1

| Lp | Stanowisko | Kategoria zaszere- gowania | Grupa dodatku funkcyjnego |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor | 13—18 | 6—12 |
| 2 | Naczelný inżynier przewozów i trakcji kolei | 12—17 | 6—12 |
| 3 | Zastępca dyrektora d/s ekonom. Zastępca dyrektora d/s pracown. Główny księgowy Główny mechanik Kierownik działu kolejowego | 11—16 | 5—10 |
| 4 | Nadsztygar przewozów Główny dyspozytor Kierownik działu technicznego Kierownik ruchu kolejowego | 9—15 | 4—8 |
| 5 | Sztygar objazdowy przewozów | 8—14 | 4—6 |
| 6 | Kierownik działu ekonomicznego Kierownik działu księgowo-finansowego | 7—14 | 4—6 |
| 7 | Sztygar oddziałowy Starszy inspektor techniczny, ekonomiczny Inspektor nadzoru inwestycyjnego | 7—13 | 3—6 |
| 8 | Kierownicy działów nie wymienionych w poz. 3, 4 i 6 Kierownik magazynu Sztygar zmianowy | 5—12 | 2—5 |
| 9 | Starszy specjalista Radca prawny Rewident zakładowy Projektant | 7—15 | — |
| 10 | Specjalista: techniczny, ekonomiczny, finansowo-księgowy | 6—13 | — |
| 11 | Samodzielny referent: techniczny, ekonomiczny Starszy magazynier Księgowy Kontroler zarobków | 5—10 | — |
| 12 | Starszy referent: techniczny, ekonomiczny Kasjer | 4—7 | — |
| 13 | Maszynistka poza halą maszyn | 1—4 | — |
| 14 | Rachmistrz Kontysta Referent Fotokopista Telefonistka Stenotypistka Teletypistka | 2—7 | — |
| 15 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 4—6 | — |
| 16 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1—5 | — |

Tabela nr 2

| Lp. | Stanowisko | Wykształcenie | Staż pracy | Wymagany egzamin na |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor | wyższe techniczne o specjalności kolejowej | 8 lat pracy w transporcie kolejowym w tym 1 rok na stanowisku naczelnego inżyniera | — |
| 2 | Naczelný inżynier przewozów i trakcji | wyższe techniczne o specjalności kolejowej | 7 lat pracy w transporcie kolejowym, w tym 3 lata pracy na stanowisku kierowniczym | dyżurnego ruchu lub inne równorzędne |
| 3 | Kierownik działu kolejowego — główny mechanik | wyższe techniczne o specjalności kolejowej | 6 lat pracy w dozorze kolejowym, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym | dyżurnego ruchu, zawiadowcę odcinka drogowego w zakresie dróg kolejowych, maszynistę w zakresie trakcji |
| 4 | Nadsztygar przewozów Główny dyspozytor Kierownik działu technicznego Kierownik działu kolejowego | wyższe techniczne o specjalności kolejowej | 5 lat pracy w dozorze kolejowym w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym | dyżurnego ruchu zawiadowcę odcinka drogowego w zakresie dróg kolejowych, maszynistę w zakresie trakcji, |
| 5 | Sztygar objazdowy przewozów | wyższe techniczne o specjalności kolejowej | 3 lata pracy w dozorze kolejowym | dyżurnego ruchu |
| 6 | Sztygar oddziałowy | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne | 3 lata pracy w zawodzie 7 lat pracy w zawodzie | dyżurnego ruchu w zakresie ruchu kolejowego, zawiadowcę odcinka drogowego w zakresie dróg kolejowych, maszynistę w zakresie trakcji, sygnalizacyjnego w zakresie zabezpieczenia ruchu |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 7 | Sztygar zmianowy | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne | wstępny staż pracy 4 lata pracy w zawodzie | jak w poz. 6 |
| 8 | Zastępca dyrektora d/s ekonomicznych, pracowniczych | wyższe ekonomiczne lub inne wyższe, oraz uzupełniające studia ekonomiczne na poziomie wyższym | 7 lat pracy, w tym 5 lat pracy na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym | |
| 9 | Kierownik działu ekonomicznego, księgowo-finansowego | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie | |
| 10 | Starszy inspektor techniczny, ekonomiczny | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie | |
| 11 | Inspektor nadzoru inwestycyjnego | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie | |
| 12 | Kierownik działu administracyjno-gospodarczego, socjalnego Kierownik magazynu | wyższe średnie | 2 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w zawodzie | |
| 13 | Starszy: specjalista rewident zakładowy projektant | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w zawodzie | |
| 14 | Radca prawny | Zgodnie z obowiązującymi przepisami | | |
| 15 | Specjalista: techniczny, ekonomiczny, finansowo-księgowy | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w zawodzie 5 lat pracy w zawodzie | |
| 16 | Samodzielny referent techniczny, ekonomiczny, księgowy, kontroler zarobków | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy 3 lata pracy w zawodzie | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 17 | Starszy magazynier | średnie | 4 lata pracy w zawodzie | |
| 18 | Starszy referent techniczny, ekonomiczny, kasjer | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy | |
| 19 | Rachmistrz, kontysta, fotokopista, referent, telefonistka, teletypistka | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy | |
| 20 | Maszynistka poza halą maszyn zaszeregowana w kategorii — 6 — 5 — 4 | średnie | umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością uderzeń 300 na minutę 240 na minutę 180 na minutę | |

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w elektrowniach przemysłowych
przemysłu węglowego**

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w elektrowniach przemysłowych przemysłu węglowego, zwanych dalej elektrowniami.
2. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) uczniów odbywających naukę zawodu.

§ 2

Kierownik zakładu pracy może tworzyć dla pracowników podległej mu elektrowni w ramach planowanego funduszu płac, specjalny fundusz nagród w wysokości 0,5% planowanego funduszu płac tych pracowników z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia.

§ 3

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikom, za wyjątkiem pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych stanowiskach pracy, dodatek nocny w wysokości 150% stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzowania.
2. Dodatek nocny przysługuje pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu. Nie przysługuje natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 4

1. Pracownikami na kierowniczych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) kierownik (główny inżynier) dużej elektrowni, kierownik elektrowni,
 - 2) kierownik komórki technicznej.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach, zgodnie z obowiązującymi w danym zakładzie pracy przepisami w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, dyżurnych inżynierów ruchu, kierowników zmiany (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych, tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi elektrowni,
 - 2) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze.
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy, po 3 miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 5

Pracownicy w zamian za przysługujący im dotychczas deputat węglowy w naturze otrzymują ekwiwalent pieniężny.

§ 6

1. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej niż co 2 lata z wyjątkiem przypadków awansowania robotnika w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub pracownika umysłowego w związku ze zmianą stanowiska pracy.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszerzegowany lub awansowany, po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Godzinowe stawki płacy zasadniczej określają poniższe tabele:

1) dla robotników zatrudnionych w normalnym czasie pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w zł/godz. | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 1 | 6,20 | 6,20 | 6,20 |
| 2 | 6,60 | 7,00 | 7,00 |
| 3 | 7,50 | 8,00 | 8,00 |
| 4 | 8,50 | 9,00 | 9,00 |
| 5 | 9,70 | 10,00 | 10,40 |
| 6 | 11,00 | 11,50 | 11,90 |
| 7 | 12,40 | 13,00 | 13,70 |
| 8 | 14,00 | 15,00 | 15,70 |
| 9 | 16,00 | 17,00 | 18,00 |

2) dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w zł/godz. | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 1 | 7,20 | 7,20 | 7,20 |
| 2 | 7,70 | 8,20 | 8,20 |
| 3 | 8,80 | 9,30 | 9,30 |
| 4 | 9,90 | 10,50 | 10,50 |
| 5 | 11,30 | 11,70 | 12,10 |
| 6 | 12,80 | 13,40 | 13,90 |
| 7 | 14,50 | 15,20 | 16,00 |
| 8 | 16,30 | 17,50 | 18,30 |
| 9 | 18,70 | 19,80 | 21,00 |

§ 8

1. Podstawę ustalenia kategorii zaszeregowania stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu energetycznego” wydany odrębnie.
2. Ustalonej kategorii zaszeregowania odpowiada godzinowa stawka płacy zasadniczej w wysokości wynikającej z właściwej tabeli. Właściwą tabelę dla poszczególnych elektrowni ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

§ 9

1. W elektrowniach, w których istnieją warunki do zapewnienia ciągłości pracy w akordzie, robotnicy zatrudnieni przy załadunku i wyładunku węgla oraz przy odpopielaniu ręcznym mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac.
2. W gospodarczo uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy może wynagrodzić według akordowego systemu płac robotników zatrudnionych przy innych robotach niż określone w ust. 1.
3. Akordem mogą być objęte roboty łatwo wymierne — powtarzalne, których wykonanie trwa kilka dni i istnieje możliwość sprawdzenia ich wykonania, zarówno pod względem ilości jak i jakości.
4. Za podstawę do obliczenia wynagrodzenia akordowego przyjmuje się normy pracy lub stawki jednostkowe robót akordowych (ceny jednostkowe lub ceny za elementy scalone), wynikające z cenników ogólnie obowiązujących w kraju (np. cennik za roboty załadunkowe i wyładunkowe) albo ustalone przez kierownika zakładu w porozumieniu z radą zakładową dla robót nie przewidzianych w cennikach ogólnie obowiązujących.
5. Ceny ustalone w oparciu o cenniki robót akordowych wydanych przez Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych koryguje się w celu doprowadzenia ich do warunków porównywalnych w zakresie ogólnych zasad wynagradzania. Wysokość jednolitych współczynników korygujących, określa kierownik zakładu pracy.
6. Sposób rozdziału zapłaty akordowej przy zespołowym wykonywaniu robót ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
7. Zatrudnienie robotników w akordzie nie zwalnia kierownika zakładu pracy od obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy tych robotników.

§ 10

1. Robotnicy mogą otrzymywać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownika elektrowni.

Zadania te powinny uwzględniać w szczególności premiowanie za:

- 1) dotrzymanie dobowych programów mocy i obciążeń elektrowni w granicach ustalonych normatywów,

- 2) dotrzymanie wyznaczonego jednostkowego wskaźnika zużycia paliwa,
- 3) wykonanie założonego w planie rzeczowego zakresu remontów z uwzględnieniem ich jakości.
2. Na premie, o których mowa w ust. 1, przeznaczają się fundusze premialne w wysokości do 10% planowanego funduszu płac zasadniczych robotników.
3. Szczegółowe zasady premiowania za wykonanie zadań, o których mowa w ust. 1, ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
4. Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników może podwyższyć wysokość funduszu premialnego, określoną w ust. 2.

§ 11

1. Brygadzystom, którzy kierują pracą brygad składających się co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadystą, pracującym wspólnie z członkami brygady i odpowiadającym za wyniki pracy brygad, przysługuje dodatek brygadzystowski w wysokości 10% płacy zasadniczej.
2. W wyjątkowych przypadkach, podyktowanych szczególnymi warunkami pracy lub specyfiką wykonywanych robót, kierownik zakładu pracy może przyznać dodatek brygadzystowski w wysokości 10% również brygadziście kierującemu brygadą składającą się z 3 robotników łącznie z brygadystą.
3. Brygadzystom, którzy kierują w trudnych warunkach pracą brygad składających się co najmniej z 7 robotników łącznie z brygadystą, kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową może przyznać dodatek brygadzystowski w wysokości 15% płacy zasadniczej.
4. Dodatek brygadzystowski przysługuje tylko w okresie pełnienia funkcji brygadzysty.
5. Wysokość dodatku dla poszczególnych brygadzystów przez okres, w którym będzie on przysługiwał, ustala na piśmie dyrektor zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

R o z d z i a ł I I I

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 12

Miesięczne stawki płac zasadniczych pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej |
|-----------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------|
| 1 | 1.200 | 10 | 3.100 |
| 2 | 1.300 | 11 | 3.400 |
| 3 | 1.500 | 12 | 3.700 |
| 4 | 1.700 | 13 | 4.000 |
| 5 | 1.900 | 14 | 4.300 |
| 6 | 2.100 | 15 | 4.600 |
| 7 | 2.300 | 16 | 5.000 |
| 8 | 2.500 | 17 | 5.500 |
| 9 | 2.800 | | |

§ 13

Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy oraz kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy (liczba lat pracy) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Kierownik (główny inżynier) dużej elektrowni | 12—17 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska | 6 lat, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 2 | Zastępca kierownika dużej elektrowni, kierownik elektrowni | 10—16 | — wyższe odpowiednie dla danego stanowiska — średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 5 lat . 9 lat |
| 3 | Kierownik komórki technicznej w dużej elektrowni, dyżurny inżynier ruchu w dużej elektrowni, zastępca kierownika elektrowni | 9—15 | — wyższe odpowiednie dla danego stanowiska — średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 4 lata 8 lat |
| 4 | Kierownik komórki technicznej w elektrowni | 9—14 | — wyższe odpowiednie dla danego stanowiska — średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 3 lata 7 lat |
| 5 | Starszy mistrz, kierownik zmiany, kierownik robót | 9—14 | — wyższe techniczne — średnie techniczne — posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 2 lata, w tym 1 rok w ruchu zakładu 6 lat, w tym 2 lata w ruchu zakładu 12 lat, w tym 6 lat na stanowisku nadzorowanym przez starszego mistrza |
| 6 | Mistrz | 9—13 | — wyższe techniczne — średnie techniczne — posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 1 rok, w tym 1/2 roku w ruchu zakładu 4 lata, w tym 1 rok w ruchu zakładu 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| 7 | Samodzielny referent techniczny, ekonomiczny i inny | 8—11 | — wyższe odpowiednie dla danego stanowiska — średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 2 lata 6 lat |
| 8 | Starszy referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, kreślarz | 6—8 | — wyższe — średnie odpowiednie dla danego stanowiska | ukończony wstępny staż pracy 4 lata |
| 9 | Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny | 4—6 | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| 10 | Telefonista maszynistka poza halą maszyn, ze sprawnością uderzeń na minutę — 300 i więcej — 240 i więcej — 180 i więcej | 4—5 5 4 3 | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| 11 | Stażysta: — z wyższym wykształceniem — ze średnim wykształceniem zawodowym — ze średnim wykształceniem ogólnym | 4—6 2—3 1—3 | | |

§ 14

- Do dużych zalicza się elektrownie o mocy osiągalnej powyżej 50 MW.
- W przypadku produkcji w elektrowni innych nośników energii, moc osiągalną tej elektrowni rozumie się jako sumę mocy osiągalnej elektrycznej elektrowni, mocy sprężarek oraz zdolność oddawania ciepła przyjmując, że: 1 MW mocy osiągalnej elektrycznej odpowiada:
 - 10 000 m³ sprężonego powietrza na godzinę, albo
 - 3 Gcal/h ciepła.

§ 15

Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii należy dokonywać przy uwzględnieniu:

- 1) rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, jej znaczenia dla elektrowni i związanej z tym odpowiedzialności,
- 2) posiadanych przez pracownika kwalifikacji, w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretycznych, umiejętności praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych itp.

§ 16

1. Zakres czynności i odpowiedzialności kierowników komórek organizacyjnych określają wewnętrzne regulaminy działalności (księgi służb) zakładu pracy.
2. Utrzymanie lub tworzenie komórek organizacyjnych albo samodzielnych stanowisk powinno wynikać z aktualnych potrzeb elektrowni z uwzględnieniem ramowych schematów organizacyjnych.

§ 17

Zakres czynności i odpowiedzialności pracowników nadzoru technicznego (st. mistrz, mistrz, kierownik zmiany, kierownik robót) określają wewnętrzne regulaminy działalności zakładu pracy (księgi służb) oraz odpowiednie przepisy branżowe i wewnętrzne z zakresu eksploatacji, remontów, inwestycji, bhp itp.

§ 18

1. Stanowiska samodzielnych referentów do określonych spraw tworzone są w poszczególnych komórkach organizacyjnych elektrowni, na podstawie decyzji kierownika elektrowni.
2. Do zakresu działania samodzielnych referentów należy rozwiązywanie określonych zagadnień z wąskiej specjalności lub zakresu pracy, a w szczególności:
 - 1) opracowywanie różnotematycznych informacji dotyczących działalności produkcyjnej elektrowni,
 - 2) podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności.
3. Nomenklatura poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinna być dwuczłonowa, np. samodzielny: elektryk, mechanik albo samodzielny referent do spraw postępu technicznego, planowania, statystyki itp.

Do zakresu działania starszego referenta należy przykładowo:

- 1) opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika,
- 2) opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych lub organizacyjnych,
- 3) dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków dotyczących określonego zakresu działania.

§ 20

Do zakresu działania referentów należy przykładowo: wykonywanie czynności powtarzalnych, schematycznych pod względem treści, formy i sposobu wykonywania, nie wymagających poszukiwania metod pracy. Praca pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.

§ 21

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora zakładu, nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. Przepis ust. 1 i 2 nie ma zastosowania do pracowników, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.
4. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli § 13.

§ 22

1. Kategorie i wysokości dodatku funkcyjnego dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku | (Wysokość dodatku w zł) | Kategoria dodatku | (Wysokość dodatku w zł) |
|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------------|
| 1 | 200 | 6 | 750 |
| 2 | 300 | 7 | 1000 |
| 3 | 400 | 8 | 1250 |
| 4 | 500 | 9 | 1500 |
| 5 | 600 | 10 | 2000 |

2. Kategorie dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk kierowniczych określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria dodatku |
|-----|----------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | Kierownik elektrowni, kierownik komórki technicznej ruchu elektrowni | 5—10 |
| 2 | Kierownik pozostałej komórki | 3—7 |
| 3 | Kierownik zmiany, st. mistrz, kierownik robót | do 5 |
| 4 | Mistrz | do 3 |

§ 23

1. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych ustala kierownik zakładu pracy z uwzględnieniem:
 - 1) stopnia ważności i wielkości elektrowni i danej komórki organizacyjnej w tej elektrowni,
 - 2) stopnia złożoności kierowania daną elektrownią czy komórką organizacyjną.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się następująco:
 - 1) dla kierowników elektrowni i komórek technicznych ruchu elektrowni zatrudniających:

| | |
|-----------------------------|----------------|
| a) powyżej 100 pracowników | kategoria 8—10 |
| b) od 21 do 100 pracowników | kategoria 7—9 |
| c) od 11 do 20 pracowników | kategoria 6—8 |
| d) od 5 do 10 pracowników | kategoria 5—7 |
 - 2) dla kierowników pozostałych komórek organizacyjnych zatrudniających:

| | |
|----------------------------|---------------|
| a) powyżej 20 pracowników | kategoria 5—7 |
| b) od 16 do 20 pracowników | kategoria 4—6 |
| c) od 10 do 15 pracowników | kategoria 3—5 |
3. Kierownikom komórek technicznych zatrudniających poniżej 5 pracowników oraz kierownikom pozostałych komórek organizacyjnych zatrudniających poniżej 10 pracowników — dodatek nie przysługuje.
4. Wysokość dodatku funkcyjnego dla st. mistrzów, mistrzów, kierowników zmian oraz kierowników robót — ustala kierownik elektrowni w porozumieniu z radą zakładową w ramach stawek określonych w tabeli § 22 ust. 2, z uwzględnieniem:
 - 1) trudności, złożoności i charakteru działalności nadzorowanych brygad (robotników),
 - 2) kwalifikacji nadzorowanych pracowników,
 - 3) liczby nadzorowanych brygad (ilości pracowników).

§ 24

1. Dodatki funkcyjne przysługują w okresie pracy na danym stanowisku.
2. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności pracownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego, powierzono jego zastępstwo — przysługuje dodatek w wysokości przewidzianej dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

§ 25

1. Pracownicy umysłowi są premiowani z tworzonego w tym celu funduszu premiowego w wysokości do 15% funduszu płacy zasadniczej tych pracowników.

2. Premia indywidualna dla pracowników na stanowiskach kierowniczych i innych samodzielnych (w rozumieniu przepisów uchwały Nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 roku w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach — Monitor Polski Nr 56, poz. 297) nie może być wyższa niż 20% płacy zasadniczej, a dla pracowników pomocniczych i administracyjnych 10% płacy zasadniczej.
3. Warunkiem wypłaty premii dla pracowników jest nieprzekroczenie planowanego kosztu zmiennego elektrowni oraz wykonanie zadań określonych w liczbie nie więcej niż dwóch przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z okręgową dyspozycją mocy.
4. Podstawę wypłaty premii dla pracowników umysłowych, o których mowa w ust. 1—3, stanowią zakładowe regulaminy premiowania opracowane i zatwierdzone przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

Zasady ustalania dodatku za wysługę lat

§ 26

Pracownikom zatrudnionym w elektrowniach przysługuje dodatek za wysługę lat, zwany dalej dodatkiem, w następującej wysokości procentowej liczonej od płacy zasadniczej:

- 1) 10% — po przepracowaniu 5 lat,
- 2) 15% — po przepracowaniu 10 lat,
- 3) 20% — po przepracowaniu 15 lat.

§ 27

1. Dla uzyskania uprawnień do dodatku wymagana jest nieprzerwana praca w elektrowniach lub w kopalni, w skład której wchodzi dana elektrownia.
2. Pracownikowi, który został przeniesiony w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów pracy do elektrowni z: Zjednoczenia Budowy Elektrowni i Przemysłu oraz podległych mu przedsiębiorstw, Ministerstwa Górnictwa i Energetyki oraz podległych mu jednostek organizacyjnych, w których stosowany jest dodatek związany z wysługą lat i pracownik nabył lub mógł nabyć do niego uprawnienia zalicza się okres pracy w jednostkach, z których został przeniesiony, do okresu pracy wymaganego do uzyskania prawa do dodatku w jednostkach, do których został przeniesiony.
3. Nie przerywają ciągłości pracy i są zaliczane do okresu pracy wymaganego do uzyskania dodatku przerwy w pracy określone w obowiązujących przepisach, a w szczególności spowodowane:
 - 1) zwolnieniem od pracy w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w radach narodowych, organizacjach politycznych, związkach zawodowych i innych organizacjach społecznych,

- 2) odbywaniem zasadniczej lub okresowej służby wojskowej albo ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego.

§ 28

1. Za podstawę do obliczenia dodatku dla robotników przyjmuje się płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
2. Za podstawę do obliczenia dodatku dla pracowników umysłowych przyjmuje się płacę zasadniczą, wynikającą z osobistego zaszeregowania za miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie w roku rozliczeniowym.
3. Pracownikom powołanym do służby wojskowej (ćwiczenia, przeszkolenie wojskowe itp.), którzy w okresie odbywania tej służby mają prawo do całkowitego lub częściowego wynagrodzenia z przedsiębiorstwa przysługuje prawo do dodatku za wysługę lat, przy przyjęciu za podstawę obliczenia płacy zasadniczej, wypłaconej faktycznie w danym okresie.
4. Dodatek wypłaca się raz w roku za okres od 1 września do 31 sierpnia roku następnego, z tym, że za podstawę obliczenia dodatku przyjmuje się płacę zasadniczą (ust. 1 i 2) za okres od 1 sierpnia do 31 lipca roku następnego.
5. Prawo do dodatku lub wyższego wymiaru dodatku pracownik nabywa w tym roku, w którym okres uprawniający do wypłaty dodatku upłynął przed dniem 1 września.

§ 29

1. Dodatek wypłacany jest pod warunkiem nienagannej pracy.
2. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w ciągu roku potrąca się 20% dodatku.
3. W przypadku stwierdzenia zaniedbań lub niewłaściwego wykonywania powierzonych obowiązków, kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową pozbawia winnego pracownika dodatku w całości lub w części.
4. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn od niego niezależnych, kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową może zezwolić na wypłacenie dodatku za okres przepracowany.

Zasady ustalania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie pogotowia technicznego

§ 30

1. Robotnikom za każdą godzinę pełnionego pogotowia technicznego, tj. za pozostawanie do dyspozycji kierownictwa elektrowni w ściśle okre-

ślonym czasie i miejscu tak, aby byli łatwo osiągalni w wypadku potrzeby (awarii lub uszkodzenia wymagającego natychmiastowej naprawy), przysługuje dodatkowe wynagrodzenie:

- 1) w dni powszednie w wysokości 10% godzinowej płacy zasadniczej,
 - 2) w niedziele i święta 15% godzinowej płacy zasadniczej.
2. Okres pełnienia pogotowia nie może obejmować normalnych godzin pracy w elektrowni.

§ 31

Za godziny rzeczywiście przepracowane w czasie pełnionego pogotowia na polecenie kierownika elektrowni, robotnik otrzymuje wynagrodzenie obliczone zgodnie z obowiązującymi przepisami, niezależnie od dodatkowego wynagrodzenia za pogotowie techniczne.

§ 32

Robotnika, pełniącego pogotowie techniczne, który nie stawiał się do pracy na wezwanie, kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową może pozbawić premii regulaminowej w całości lub częściowo.

§ 33

Podstawę do wyliczenia i wypłaty dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w § 30 stanowi zlecenie zobowiązujące robotnika do pełnienia pogotowia, podpisane przez kierownika lub jego zastępcę. W zleceniu tym powinien być wyraźnie określony okres pełnienia pogotowia technicznego.

Rozdział VI

Zasady wprowadzania i ustalania czterobrygadowej organizacji pracy

§ 34

1. Dla pracowników elektrowni zatrudnionych w ruchu ciągłym, może być wprowadzona czterobrygadowa organizacja pracy.
2. Czterobrygadowa organizacja pracy polega na stosowaniu takiej organizacji pracy, według której agregat jest obsługiwany przez cztery brygady, zatrudnione na trzy zmiany w ciągu doby — zgodnie z harmonogramem pracy.

§ 35

W czterobrygadowej organizacji pracy mogą być również zatrudnieni pracownicy umysłowi bezpośrednio nadzorujący w ruchu ciągłym robotników zatrudnionych w takiej organizacji pracy.

§ 36

1. Robotnikom zatrudnionym w czterobrygadowej organizacji pracy przysługują:
 - 1) godzinowe stawki płac zasadniczych robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy — według tabeli płac obowiązującej w elektrowni,
 - 2) dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz za pracę w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy — zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w systemie czterobrygadowej organizacji pracy przysługują:
 - 1) miesięczne stawki płac zasadniczych, zgodnie z kategorią zaszeregowania,
 - 2) dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 37

W czterobrygadowej organizacji pracy obowiązuje normalny czas pracy, wynikający z obowiązującego harmonogramu pracy.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Miernictwa Górniczego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Miernictwa Górniczego, zwanym dalej przedsiębiorstwem.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 przepisów załącznika nie stosuje się do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego i zaplecza technicznego,
 - 2) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej,
 - 3) maszynistek zatrudnionych w halach maszyn do pisania,
 - 4) pracowników straży przemysłowej,
 - 5) pracowników straży pożarnej,
 - 6) pracowników zatrudnionych w stołówkach przyzakładowych prowadzonych we własnym zakresie,
 - 7) uczniów odbywających w I i II roku naukę zawodu.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 1, 3 i 5 mają zastosowanie przepisy § 33 załącznika.

§ 2

Dyrektor przedsiębiorstwa może tworzyć, w ramach planowanego osobowego funduszu płac, fundusz nagród w wysokości 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy.

§ 3

Pracownikom zatrudnionym przy pracach geodezyjnych bezpośrednio na budowach, realizowanych w systemie wielozmianowym, przysługuje dodatek za pracę na drugiej zmianie w wysokości 10% płacy zasadniczej wynikający z osobistego zaszeregowania.

§ 4

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią przysługuje za pracę poza pierwszą zmianą oraz poza pracą w porze nocnej, dodatek w wysokości 10% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania lub zaszeregowania pracy.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje za czas pracy w godzinach nadliczbowych.
3. Czas pracy na pierwszej zmianie zostanie określony w wytycznych Ministra Górnictwa i Energetyki wydanych odrębnie w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 5

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 za pracę w porze nocnej pracownikom, z wyjątkiem pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, przysługuje dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Pracownikom, z wyjątkiem pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, zatrudnionym bezpośrednio przy wykonywaniu pomiarów pod ziemią, za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 30% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
3. Dodatki za pracę w porze nocnej przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 6

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu przepisów art. 27 i art. 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor,
 - 2) zastępca dyrektora,
 - 3) główny księgowy,
 - 4) naczelnny inżynier, szef produkcji,
 - 5) kierownik oddziału pomiarów dołowych, kierownik działu technicznego,
 - 6) kierownik zakładu terenowego,
 - 7) główny specjalista,
 - 8) kierownik wydziału, oddziału produkcyjnego i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 9) kierownik działu, kierownik pracowni i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 10) kierownik magazynu precyzyjnego sprzętu geodezyjnego.

2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany i pracowników na stanowiskach równorzędnych w systemie zmianowym, traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza przedsiębiorstwem czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 7

Pracownikom, skierowanym do pracy poza stałe miejsce pracy, jeżeli pracownicy ci nie mają możliwości codziennego powrotu do miejsca stałego zamieszkania, przysługuje prawo do otrzymania jednodniowego bezpłatnego zwolnienia z pracy za każdy miesiąc ciągłej pracy poza miejscem stałego zamieszkania, w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu, a w szczególnych przypadkach pomiędzy przypadającymi świętami oraz do zwrotu kosztów podróży do miejsca stałego zamieszkania i z powrotem, według taryfy najtańszego publicznego środka lokomocji. Zwrot kosztów podróży nie przysługuje, jeżeli pracownik nie stawiał się w ustalonym terminie do pracy bez uzasadnionej przyczyny.

§ 8

1. Podwyższanie kategorii osobistego zaszerzegowania nie może być dokonywane częściej niż co dwa lata, z wyjątkiem przypadków awansowa-

nia w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy.

2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszerogowany lub awansowany po upływie tych okresów.

§ 9

1. W ramach planowanego funduszu płac pracowników tworzy się fundusz premiowy w wysokości do 15% funduszu płac zasadniczych.
2. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1, może być w szczególnie uzasadnionych przypadkach za zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki podwyższony do 20% planowanego funduszu płac zasadniczych.
3. Premia wypłacana jest w okresach kwartalnych.
4. Dyrektor przedsiębiorstwa, za zgodą naczelnego dyrektora Zjednoczenia Budownictwa Górniczego, może wprowadzić zaliczkowe wypłaty premii w okresach miesięcznych w wysokości nie przekraczającej 80% przewidywanego kwartalnego funduszu premiowego dla danego miesiąca.

W przypadku niespełnienia warunków i niewykonania zadań uprawniających do wypłaty premii za dany kwartał, wypłacone zaliczki premiiowe należy potrącić z premii, jakie przysługiwać będą pracownikom w następnych kwartałach

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 10

1. Godzinowe (dniówkowe) stawki płacy zasadniczej określają poniższe tabele:

1) dla robotników zatrudnionych pod ziemią:

| Kategoria zaszerogowania | Tabela „A” | | Tabela „B” | | Tabela „C” | |
|--------------------------|------------------|------------|------------------|------------|------------------|------------|
| | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | |
| | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę | na godzinę | na dniówkę |
| III | 13,— | 104,— | 14,— | 112,— | 15,50 | 124,— |
| IV | 14,50 | 116,— | 15,50 | 124,— | 17,— | 136,— |
| V | 16,— | 128,— | 17,— | 136,— | 18,50 | 148,— |
| VI | 17,50 | 140,— | 18,50 | 148,— | 20,— | 160,— |

2) dla robotników zatrudnionych na powierzchni:

| Kategoria zaszeregowania | Tabele | | | |
|-----------------------------|------------------------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | stawka płac w zł/godz. | | | |
| I | 6,20 | 6,20 | 6,20 | 6,50 |
| II | 6,50 | 7,00 | 7,00 | 7,50 |
| III | 7,10 | 8,00 | 8,00 | 8,50 |
| IV | 8,10 | 9,00 | 9,00 | 10,00 |
| V | 9,20 | 10,00 | 10,40 | 11,50 |
| VI | 10,50 | 11,50 | 11,90 | 13,00 |
| VII | 12,00 | 13,00 | 13,70 | 14,50 |
| VIII | 13,70 | 15,00 | 15,70 | 16,50 |
| IX | 15,60 | 17,00 | 18,00 | 19,00 |

2. Podstawę ustalenia kategorii zaszeregowania robotników stanowią:
 - 1) dla robotników zatrudnionych pod ziemią — „Taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu węglowego”,
 - 2) dla pozostałych robotników — „Taryfikator kwalifikacyjny robotników Przedsiębiorstwa Miernictwa Górniczego” — wydane odrębnie.

§ 11

1. Decyzję o zastosowaniu właściwej tabeli stawek płacy zasadniczej podejmuje naczelny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa.
2. W przedsiębiorstwie stosuje się jedną tabelę stawek płacy zasadniczej. W szczególnie uzasadnionych przypadkach naczelny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników może wyrazić zgodę na zastosowanie dwóch tabel stawek płacy zasadniczej spośród ustalonych w § 10 określając jednocześnie zakres ich stosowania.
3. Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli płac od zastosowanej w trybie określonym w ust. 1 może nastąpić za zgodą naczelnego dyrektora Zjednoczenia Budownictwa Górniczego nie wcześniej jednak niż po upływie roku od dnia wprowadzenia niższej tabeli.

§ 12

1. Robotnicy zatrudnieni dorywczo, na okres nie dłuższy niż jeden miesiąc, do wykonywania określonych prac bezpośrednio w produkcji, otrzymują zryczałtowane dniówkowe wynagrodzenie w wysokości do 100 zł za każdy rozpoczęty dzień pracy.

Wysokość wynagrodzenia ustala w ramach limitu osobowego funduszu płac, pracownik upoważniony przez dyrektora przedsiębiorstwa, przy uwzględnieniu stopnia przyuczenia robotnika do pracy i rodzaju wykonywanej przez niego pracy.

2. Robotnikowi zatrudnionemu dorywczo, oprócz wynagrodzenia określonego w ust. 1, oraz świadczeń określonych odrębnymi przepisami — nie przysługuje żadne inne wynagrodzenie w tym również świadczenia z tytułu pracy poza stałym miejscem pracy i miejscem stałego zamieszkania, z tym że robotnika tego tylko za jego zgodą można kierować do pracy w innej miejscowości niż ta, w której został zatrudniony.
3. W przypadkach szczególnie uzasadnionych dniówkowe wynagrodzenie robotników zatrudnionych dorywczo może być na określony czas lub dla wykonania określonej pracy podwyższone do 150 zł — za zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki.
4. Robotnik zatrudniony dorywczo, przed podjęciem pracy, powinien być poinstruowany szczegółowo przez angażującego go pracownika zakładu pracy o charakterze i sposobie wykonywania pracy, warunkach pracy, a także o obowiązujących go przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

§ 13

1. W ramach funduszu premiowego, określonego w § 9, robotnikom przysługuje premia za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa. Zadania te w szczególności powinny uwzględniać premiowanie za:
 - 1) jakość wykonywanych prac,
 - 2) terminowość wykonania,
 - 3) właściwą konserwację obsługiwanych maszyn i urządzeń,
 - 4) oszczędną gospodarkę surowcami i materiałami,
 - 5) przestrzeganie przepisów dyscypliny pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.
2. Wysokość premii indywidualnej powinna być zróżnicowana w zależności od uciążliwości i trudności wykonywanej pracy oraz kwalifikacji wymaganych na danym stanowisku pracy. Wysokość premii indywidualnej robotnika nie może przekraczać 20% jego płacy zasadniczej.
3. Szczegółowe warunki przyznawania premii określa zakładowy regulamin premiowania zatwierdzony przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, na podstawie wytycznych Zjednoczenia Budownictwa Górniczego.

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 14

Miesięczne stawki płacy zasadniczej oraz dodatku funkcyjnego dla pracowników umysłowych określają poniższe tabele:

- 1) tabela stawek płacy zasadniczej dla pracowników umysłowych zatrudnionych pod ziemią:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł |
|-----------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 11 | 3700 |
| 2 | 1350 | 12 | 4000 |
| 3 | 1500 | 13 | 4300 |
| 4 | 1700 | 14 | 4600 |
| 5 | 1900 | 15 | 5000 |
| 6 | 2200 | 16 | 5500 |
| 7 | 2500 | 17 | 6000 |
| 8 | 2800 | 18 | 6500 |
| 9 | 3100 | 19 | 7000 |
| 10 | 3400 | 20 | 7500 |
| | | 21 | 8000 |

2) tabela stawek płacy zasadniczej dla pracowników umysłowych zatrudnionych na powierzchni:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł |
|-----------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 11 | 3400 |
| 2 | 1300 | 12 | 3700 |
| 3 | 1500 | 13 | 4000 |
| 4 | 1700 | 14 | 4300 |
| 5 | 1900 | 15 | 4600 |
| 6 | 2100 | 16 | 5000 |
| 7 | 2300 | 17 | 5500 |
| 8 | 2500 | 18 | 6000 |
| 9 | 2800 | 19 | 6500 |
| 10 | 3100 | | |

3) tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników umysłowych

| Grupa dodatku | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w zł | Grupa dodatku | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w zł |
|---------------|--------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------|
| 1 | 200 lub 300 | 8 | 1500 |
| 2 | 400 | 9 | 2000 |
| 3 | 500 | 10 | 2500 |
| 4 | 600 | 11 | 3000 |
| 5 | 750 lub 800 | 12 | 3500 |
| 6 | 1000 | 13 | 4000 |
| 7 | 1250 | 14 | 4500 |

§ 15

1. Stanowiska pracowników umysłowych, związane z tymi stanowiskami kategorie zaszeregowania i grupy dodatku funkcyjnego oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy zawodowej określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Grupa dodatku | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| A. Kierownictwo i pracownicy nadzoru zatrudnieni pod ziemią | | | | | |
| 1 | Dyrektor | 17—21 | 11—14 | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnicze i uprawnienia mierniczego górniczego | 8 lat pracy w nadzorze na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Naczelný inżynier — I zastępca dyrektora | 15—20 | 10—13 | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnicze i uprawnienia mierniczego górniczego | 7 lat pracy w nadzorze robót, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 3 | Kierownik oddziału pomiarów dołowych, kierownik działu technicznego do spraw: naukowo-technicznych, kontroli jakości produkcji, postępu technicznego i informacji | 14—18 | 7—11 | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnicze i uprawnienia mierniczego górniczego | 6 lat pracy w wykonawstwie pomiarów dołowych i w nadzorze robót |
| 4 | Starszy inspektor nadzoru, kontroli odbioru robót, bhp | 13—17 | 5—10 | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnicze i uprawnienia mierniczego górniczego (od starszego inspektora bhp nie wymaga się uprawnienia mierniczego górniczego) | 5 lat pracy w wykonawstwie pomiarów dołowych |

B. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji pod ziemią

| | | | | | |
|---|---------------------------------|-------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Mierniczy górniczy | 12—16 | 4—9 | kwalifikacje zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 kwietnia 1969 r. (Dz. U. Nr 11, poz. 55) | |
| 6 | Asystent mierniczego górniczego | 12—17 | — | kwalifikacje zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 8 kwietnia 1969 r. (Dz. U. Nr 11, poz. 55) | |
| 7 | Starszy specjalista | 8—15 | — | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnicze średnie geodezyjne o specjalności miernictwo górnicze | 2 lata pracy w wykonawstwie pomiarów dołowych 6 lat pracy w wykonawstwie pomiarów dołowych |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Specjalista mierniczy | 7—13 | — | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnictwo górnictwo średnie geodezyjne o specjalności miernictwo górnictwo górnictwo | 1 rok pracy w wykonawstwie pomiarów dołowych 5 lat pracy w wykonawstwie pomiarów dołowych |
| 9 | Samodzielny mierniczy | 5—10 | — | wyższe geodezyjne o specjalności miernictwo górnictwo górnictwo średnie geodezyjne o specjalności miernictwo górnictwo górnictwo | ukończony wstępny staż pracy 3 lata pracy w wykonawstwie geodezyjnym |
| 10 | Stażysta: z wyższym wykształceniem ze średnim wykształceniem zawodowym | 6—9 3—5 | — — | — — | — — |
| C. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji na powierzchni | | | | | |
| 11 | Geodeta specjalista | 14—17 | — | wyższe geodezyjne | 6 lat pracy w wykonawstwie geodezyjnym w tym 3 lata w danej specjalności |
| 12 | Starszy geodeta | 12—16 | — | wyższe geodezyjne | 4 lata pracy w wykonawstwie geodezyjnym |
| 13 | Geodeta | 10—14 | — | Dla geodety: wyższe geodezyjne średnie geodezyjne | 2 lata pracy w wykonawstwie geodezyjnym 6 lat pracy w wykonawstwie geodezyjnym |
| | Starszy rysownik map | | | Dla starszego rysownika map: średnie techniczne | 5 lat pracy w wykonawstwie geodezyjnym, w tym 2 lata przy rysowaniu map |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---------------------------------------|------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 14 | Starszy asystent geodety | 8—11 | — | Dla starszego asystenta geodety: wyższe geodezyjne średnie geodezyjne Dla rysownika map: średnie techniczne | ukończony wstępny staż pracy w geodezji 4 lata pracy w wykonawstwie geodezyjnym 3 lata praktyki w wykonawstwie geodezyjnym, w tym 1 rok przy rysowaniu map |
| 15 | Asystent geodety, starszy kreślarz | 6—9 | | Dla asystenta geodety: średnie geodezyjne Dla starszego kreślarza średnie i kurs kreślarski | 2 lata pracy w wykonawstwie geodezyjnym 3 lata pracy w wykonawstwie geodezyjnym, w tym 2 lata w kreśleniach geodezyjnych |
| 16 | Młodszy asystent geodety, kreślarz | 4—7 | | Dla młodszego asystenta geodety: średnie geodezyjne Dla kreślarza: średnie i kurs kreślarski | ukończony wstępny staż pracy w zakresie geodezji ukończony wstępny staż pracy |
| 17 | Pomoc techniczna | | | podstawowe | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D. Pozostali pracownicy umysłowi zatrudnieni na powierzchni | | | | | |
| 18 | Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy oraz szef produkcji — po zaliczeniu przedsiębiorstwa do I grupy | 16—19 | 10—13 | Dla zastępcy dyrektora i szefa produkcji: wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 7 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 19 | Pozostali zastępcy dyrektora i główny księgowy w przedsiębiorstwie (II grupa) | 15—18 | 9—12 | Dla głównego księgowego: wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym 10 lat pracy, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgo- wości |
| 20 | Kierownik zakładu terenowego I grupy II grupy III grupy | 16—19 15—18 14—17 | 10—13 9—12 8—11 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 7 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 21 | Główny specjalista | 14—18 | 4—8 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 22 | Kierownik wydziału, oddziału produkcyjnego i jednostki równorzędnej w przedsiębiorstwie I grupy w przedsiębiorstwie II grupy | 11—16 11—16 | 6—8 5—8 | wyższe techniczne | 5 lat pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 23 | Kierownik działu, kierownik pracowni, specjalista, radca prawny | 10—16 | 1—7 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności średnie odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 4 lata pracy 8 lat pracy |
| 24 | Kierownik magazynu precyzyjnego sprzętu geodezyjnego | 8—14 | 1—4 | dla radcy prawnego kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami wyższe techniczne średnie techniczne | 2 lata pracy 6 lat pracy, w tym 2 lata przy konserwacji instrumentów geodezyjnych |
| 25 | Kierownik sekretariatu, kancelarii, powielarni, hali maszyn, centrali telefonicznej | 7—9 | 1—2 | średnie odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 4 lata pracy |
| 26 | Starszy inspektor, starszy rewident, samodzielny referent: techniczny, ekonomiczny, do spraw pracownicznych, samodzielny księgowy, samodzielny magazynier | 7—12 | — | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności średnie odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności Dla samodzielnego magazyniera: wyższe średnie | 2 lata pracy 6 lat pracy ukończony wstępny staż pracy 4 lata pracy |
| 27 | Inspektor, rewident | 7—11 | | wyższe średnie | ukończony wstępny staż pracy 4 lata pracy |
| 28 | Starszy referent, księgowy, kasjer | 5—9 | | wyższe średnie | ukończony wstępny staż pracy 4 lata pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 29 | Referent magazynier, teletypistka, stenotypistka, starsza maszynistka poza halą maszyn | 4—8 | | <p>średnie</p> <p>Dla magazyniera: zasadniczą szkołę zawodową albo kurs specjalistyczny</p> <p>Dla starszej maszynistki: umiejętność bezbłędnego pisania z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę</p> | <p>ukończony wstępny staż pracy</p> <p>2 lata pracy w danej branży</p> |
| 30 | Kontysta, maszynistka poza halą maszyn, telefonistka, pracownik obsługi biurowej | 3—6 | | <p>Dla maszynistki: umiejętność bezbłędnego pisania z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę</p> | |
| 31 | Stażysta: z wyższym wykształceniem ze średnim wykształceniem | <p>4—7</p> <p>1—5</p> | | | |
| 32 | Pomoc biurowa | 1—3 | | | |

2. Przez użyte w tabeli określenia:

- 1) „wykształcenie wyższe” — rozumieć należy posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni; ukończenie studiów wyższych w uczelniach nie technicznych traktuje się analogicznie, jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom produkcji lub zarządzania (np. chemik, fizyk, matematyk, ekonomista po studiach uniwersyteckich),
- 2) „wykształcenie średnie” — rozumieć należy posiadanie świadectwa ukończenia średniej szkoły ogólnokształcącej lub zawodowej; przez wykształcenie średnie zawodowe rozumieć należy również posiadanie świadectwa ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych lub innej formy szkolenia uznanej przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania; przez wykształcenie średnie zawodowe rozumieć należy ponadto zaliczenie co najmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych przez pracownika posiadającego średnie wykształcenie ogólnokształcące.
3. Kwalifikacje w zakresie wykształcenia pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy powinny być zgodne z kwalifikacjami przewidzianymi w tabeli. W razie niemożności zatrudnienia na danym stanowisku pracownika o odpowiednich kwalifikacjach, dopuszczalne jest zatrudnienie pracownika o kwalifikacjach zbliżonych.
4. Okres pracy zawodowej ustalony dla pracowników ze średnim wykształceniem może być skrócony o 2 lata dla absolwentów studiów pomaturalnych.
W uzasadnionych przypadkach pracownikom osiągającym lepsze niż przeciętna wyniki pracy — dyrektor przedsiębiorstwa może skrócić ustalony w tabeli okres pracy zawodowej, jednak nie więcej niż o 1/3.

§ 16

1. Przedsiębiorstwo zalicza się do II grupy. Do I grupy przedsiębiorstwo może być zaliczone po osiągnięciu produkcji globalnej powyżej 80 milionów złotych rocznie.
2. Do I grupy zakładów terenowych zalicza się zakłady o wielkości produkcji globalnej powyżej 10 milionów złotych, do II grupy — o wielkości produkcji globalnej 8 do 10 milionów złotych i do III grupy — o wielkości produkcji globalnej od 6 do 8 milionów złotych, z tym że zakład nie może być zaliczony do wyższej grupy niż jest zaliczone przedsiębiorstwo.
3. W uzasadnionych przypadkach w komórce organizacyjnej zatrudniającej co najmniej 10 pracowników, może być utworzone stanowisko zastępcy kierownika danej komórki (wydziału, działu). W szczegółowym taryfikatorze należy ustalić dla takiego stanowiska pracy:
 - 1) wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia jak dla kierownika, którego zastępuje dany pracownik, w zakresie stażu pracy z ewentualnym zmniejszeniem stażu, nie więcej jednak niż o dwa lata,
 - 2) stawkę płacy zasadniczej i grupę dodatku funkcyjnego w granicach przewidzianych dla kierownika danej komórki organizacyjnej

z tym zastrzeżeniem, że wysokość dodatku powinna być co najmniej o jeden szczebel niższa niż ustalona (przyznana) dla kierownika danej komórki.

§ 17

1. Pod określeniem działu (wydziału) rozumie się wieloosobową komórkę organizacyjną, która zajmuje się określoną problematyką organizacyjną w sposób kompleksowy lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami, posiadającymi podstawowe znaczenie dla działalności przedsiębiorstwa.
2. Dla poszczególnych odcinków działalności mogą być tworzone wydzielone organizacyjne jednoosobowe stanowiska pracy.

§ 18

1. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna, zajmująca się określoną działalnością, bądź jako stanowiska jednoosobowe podlegające bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa lub jego zastępcy.
2. Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkującym optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną danej komórki organizacyjnej przedsiębiorstwa.
3. W danej komórce organizacyjnej, na stanowisku głównego specjalisty określonej działalności nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik, a w przypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik albo na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, albo głównego ekonomisty.

§ 19

Specjaliści mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą dziedzinę pracy co główni specjaliści, zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej lub inne dziedziny, z zakresu których nie ma uzasadnienia dla tworzenia stanowiska głównego specjalisty.

Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej gałęzi wiedzy lub dziedziny pracy, reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną.

§ 20

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora przedsiębiorstwa nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej

na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.

3. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do pracowników, dla których wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
4. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli w § 15.

§ 21

1. Zaszeregowania pracownika do odpowiedniej kategorii dokonywać należy w szczególności przy uwzględnieniu:
 - 1) posiadanych przez pracownika kwalifikacji w zakresie wykształcenia i stażu pracy, zdolności organizacyjnych i samodzielności w pracy,
 - 2) rodzaju wykonywanej pracy, jej znaczenia dla przedsiębiorstwa i związanej z tym odpowiedzialności.
2. Kategorie zaszeregowania dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego — ustala naczelny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego, a dla pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

§ 22

1. Dodatek funkcyjny przysługuje tylko w okresie pracy na danym stanowisku.
2. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych określonych w części „D” tabeli w § 15 dodatek nie przysługuje, jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia mniej niż 5 pracowników (łącznie z kierownikiem).
3. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek funkcyjny począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

§ 23

1. W systemie brygadowym, przy brygadzie liczącej co najmniej 5 pracowników (łącznie z kierownikiem) może być wyznaczony kierownik, który pracując razem z brygadą jednocześnie kieruje tą brygadą, nadzorując jej pracę, jakość produkcji, czuwa nad zaopatrzeniem w surowce, materiały i narzędzia oraz odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy brygady.
2. Kierownikowi brygady przysługuje miesięczny dodatek funkcyjny w wysokości:

| Wysokość dodatku miesięcznego w złotych za kierowanie brygadą | | | Liczba pracowników w brygadzie |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|--------|--------------------------------------|
| kameralną | kameralno- -połową | połową | |
| 200 | 400 | 600 | od 5 do 9 pracowników |
| 300 | 600 | 800 | od 10 do 15 pracowników |
| 400 | 800 | 1000 | powyżej 15 pracowników |

3. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie pełnienia funkcji kierownika brygady co najmniej przez jeden miesiąc.

§ 24

Wysokość dodatku funkcyjnego, w zależności od złożoności i odpowiedzialności pracy oraz kwalifikacji pracownika, ustala:

- 1) dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — naczelnny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego,
- 2) dla pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

§ 25

1. Pracownikom umysłowym przysługuje premia w ramach planowanego funduszu premiowego.
2. Fundusz premiowy w ramach określonych w § 9 ustala na dany rok naczelnny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego.

§ 26

1. Planowany fundusz premiowy przeznacza się na premie dla:
 - 1) pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy,
 - 2) pozostałych pracowników umysłowych.
2. Przez pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy rozumie się wszystkich pracowników uprawnionych do dodatku funkcyjnego oraz innych pracowników samodzielnych mających bezpośredni wpływ na wykonanie zadań wynikających z działalności przedsiębiorstwa, określonych przez dyrektora w porozumieniu z radą zakładową.

§ 27

1. Podstawę uruchomienia funduszu premiowego i wypłaty premii indywidualnych dla pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy stanowi wykonanie zadań ustalonych przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego, w liczbie nie więcej niż trzy, przez:
 - 1) naczelnego dyrektora Zjednoczenia Budownictwa Górniczego dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego,
 - 2) dyrektora przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy.
2. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i w sposób zapewniający kontrolę ich wykonania.
3. Zadania powinny być tak dobrane aby wypłata premii za ich wykonanie oddziaływała efektywnie na właściwą gospodarkę środkami produkcji i czynnikiem ludzkim, stymulowała postęp techniczny i technologiczny, stałe doskonalenie systemu zarządzania i planowania oraz poprawę wyników gospodarczych.
4. Zadania premiowe mogą być ustalone dla komórek organizacyjnych lub dla poszczególnych pracowników.

§ 28

Pozostałych pracowników umysłowych, nie objętych przepisem § 26 ust. 2, premiuje się za terminowe i jakościowo dobre wykonanie powierzonych zadań, według uznania kierownika danej jednostki organizacyjnej.

§ 29

1. Kwoty premii potrącone za niewykonanie zadań mogą być przeznaczone na podwyżki premii pracownikom (grupom pracowników) szczególnie wyróżniającym się w wykonywaniu własnych zadań premiovych.
2. Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest do zapewnienia jawności podziału i wypłaty premii.

§ 30

1. W ramach planowanego funduszu premiowego może być wydzielony fundusz z przeznaczeniem na premię bilansową dla głównego księgowego i pracowników finansowo-księgowych, za terminowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego.
2. Decyzję w zakresie wydzielenia funduszu na premię bilansową podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.
3. Na premię bilansową przeznaczają się nie więcej niż 15% miesięcznych płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.

4. Premia bilansowa przyznana pracownikowi, nie może przekroczyć 20% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

§ 31

Fundusz premiowy uruchamia i premie indywidualne zatwierdza:

- 1) naczelny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego — fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy oraz premię indywidualną dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego,
- 2) dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową — fundusz premiowy i premię indywidualną dla pozostałych pracowników, nie określonych w pkt 1.

§ 32

Szczegółowy regulamin premiowania ustalony przez dyrektora przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową, powinien określać:

- 1) sposób ustalania kwoty funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy oraz kwoty funduszu premiowego dla pozostałych pracowników (§ 28),
- 2) sposób podziału kwoty przyznanego funduszu premiowego na poszczególne komórki organizacyjne,
- 3) sposób ustalania i kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy,
- 4) wysokość indywidualnej premii, jaką może otrzymać pracownik zatrudniony na danym stanowisku,
- 5) uprawnienia dla dyrektora do pozbawienia lub potrącenia premii poszczególnym pracownikom za niewłaściwe wykonywanie powierzonych obowiązków, z tym że decyzje takie powinny być podejmowane w uzgodnieniu z radą zakładową.

R o z d z i a ł I V

Zasady ustalania specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat

§ 33

1. Za nieprzerwaną pracę w przedsiębiorstwie robotnikom przysługuje specjalne wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach miesięcznych, w wysokości kwotowej określonej w poniższej tabeli:

| Kategoria zaszeregowania | Okresy pracy | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | powyżej 1—2 lat | ponad 2—5 lat | ponad 5—10 lat | ponad 10—20 lat | ponad 20 lat |
| w złotych na dniówkę | | | | | |
| 1) zatrudnionym pod ziemią, opłacanym według tabeli „A” | | | | | |
| kat. III | 8,00 | 12,00 | 16,00 | 20,00 | 24,00 |
| IV | 9,40 | 14,10 | 18,80 | 23,50 | 28,20 |
| V | 10,60 | 15,90 | 21,20 | 26,50 | 31,80 |
| VI | 11,80 | 17,70 | 23,60 | 29,50 | 35,40 |
| 2) zatrudnionym pod ziemią, opłacanym według tabeli „B” i „C” | | | | | |
| kat. III | 8,80 | 13,20 | 17,60 | 22,00 | 26,40 |
| IV | 10,20 | 15,30 | 20,40 | 25,50 | 30,60 |
| V | 11,60 | 17,40 | 23,20 | 29,00 | 34,80 |
| VI | 13,00 | 19,50 | 26,00 | 32,50 | 39,00 |
| 3) zatrudnionym na powierzchni opłacanym według tabeli „1” | | | | | |
| kat. I | 2,00 | 4,00 | 6,00 | — | — |
| II | 2,20 | 4,40 | 6,60 | | |
| III | 2,40 | 4,80 | 7,20 | | |
| IV | 2,60 | 5,20 | 7,80 | | |
| V | 2,80 | 5,60 | 8,40 | | |
| VI | 3,20 | 6,40 | 9,60 | | |
| VII | 3,60 | 7,20 | 10,80 | | |
| VIII | 4,00 | 8,00 | 12,00 | | |
| IX | 4,80 | 9,60 | 14,40 | | |
| 4) zatrudnionym na powierzchni opłacanym według tabeli 2, 3 i 4 | | | | | |
| kat. I | 2,20 | 4,40 | 6,60 | — | — |
| II | 2,50 | 5,00 | 7,50 | | |
| III | 2,70 | 5,40 | 8,10 | | |
| IV | 2,90 | 5,80 | 8,70 | | |
| V | 3,10 | 6,20 | 9,30 | | |
| VI | 3,60 | 7,20 | 10,80 | | |
| VII | 4,00 | 7,90 | 11,90 | | |
| VIII | 4,40 | 8,80 | 13,20 | | |
| IX | 5,30 | 10,60 | 15,90 | | |

2. Za nieprzerwaną pracę w przedsiębiorstwie pracownikom umysłowym przysługuje specjalne wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach miesięcznych, w wysokości kwotowej określonej w poniższych tabelach:

1) zatrudnionym pod ziemią:

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | | | |
|-----------------------------|-------------|------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
| | 1—2 lat | ponad 2—5 lat | ponad 5—10 lat | ponad 10—20 lat | ponad 20 lat |
| 1 | 105,— | 160,— | 210,— | 260,— | 315,— |
| 2 | 120,— | 180,— | 240,— | 300,— | 360,— |
| 3 | 130,— | 195,— | 250,— | 315,— | 375,— |
| 4 | 155,— | 235,— | 310,— | 390,— | 465,— |
| 5 | 180,— | 270,— | 360,— | 450,— | 540,— |
| 6 | 205,— | 305,— | 405,— | 510,— | 610,— |
| 7 | 225,— | 340,— | 450,— | 560,— | 675,— |
| 8 | 250,— | 375,— | 500,— | 625,— | 750,— |
| 9 | 270,— | 405,— | 540,— | 675,— | 810,— |
| 10 | 300,— | 450,— | 600,— | 750,— | 900,— |
| 11 | 325,— | 490,— | 650,— | 810,— | 975,— |
| 12 | 350,— | 525,— | 700,— | 875,— | 1050,— |
| 13 | 380,— | 570,— | 760,— | 950,— | 1140,— |
| 14 | 415,— | 625,— | 830,— | 1040,— | 1245,— |
| 15 | 450,— | 675,— | 900,— | 1125,— | 1350,— |
| 16 | 495,— | 745,— | 990,— | 1240,— | 1485,— |
| 17 | 540,— | 810,— | 1080,— | 1350,— | 1620,— |
| 18 | 585,— | 880,— | 1170,— | 1460,— | 1755,— |
| 19 | 630,— | 945,— | 1260,— | 1575,— | 1890,— |
| 20 | 675,— | 1015,— | 1350,— | 1690,— | 2025,— |
| 21 | 720,— | 1080,— | 1440,— | 1800,— | 2160,— |

2) zatrudnionym na powierzchni:

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | |
|-----------------------------|-------------|---------|-------------|
| | 1—2 lat | 2—5 lat | ponad 5 lat |
| 1 | 55,— | 105,— | 160,— |
| 2 | 60,— | 120,— | 180,— |
| 3 | 65,— | 130,— | 195,— |
| 4 | 80,— | 155,— | 235,— |
| 5 | 90,— | 180,— | 270,— |
| 6 | 105,— | 205,— | 305,— |
| 7 | 115,— | 225,— | 340,— |
| 8 | 125,— | 250,— | 375,— |
| 9 | 135,— | 270,— | 405,— |
| 10 | 150,— | 300,— | 450,— |
| 11 | 165,— | 325,— | 490,— |
| 12 | 175,— | 350,— | 525,— |
| 13 | 190,— | 380,— | 570,— |
| 14 | 210,— | 415,— | 625,— |
| 15 | 225,— | 450,— | 675,— |
| 16 | 250,— | 495,— | 745,— |
| 17 | 270,— | 540,— | 810,— |
| 18 | 295,— | 585,— | 880,— |
| 19 | 315,— | 630,— | 945,— |
| 20 | 340,— | 675,— | 1015,— |
| 21 | 360,— | 720,— | 1080,— |

3. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.
4. Za jeden dzień opuszczony bez usprawiedliwienia w miesiącu obniża się pracownikowi specjalne wynagrodzenie za wysługę lat określone w tabelach ust. 1 i 2 o 50%, a za dwa i więcej dni pracownik traci całkowicie prawo do tego wynagrodzenia.
5. Pracownicy, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat wynikająca z ust. 1 i 2, byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat pobieranego dotychczas, zachowują prawo do jego pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu pozostawania na danym stanowisku.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym
Budownictwa Górniczego — BUDOKOP**

§ 1

Z uwzględnieniem zmian wynikających z niniejszego załącznika, do pracowników zatrudnionych w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Budownictwa Górniczego BUDOKOP, zwanym dalej ośrodkiem, mają odpowiednie zastosowanie:

- 1) w stosunku do robotników — załącznik nr 1 do układu z wyjątkiem § 5, 11—24, 25 ust. 7 i 8, § 26, 27—29, 47 i 49,
- 2) w stosunku do pracowników umysłowych — załącznik nr 2 do układu z wyjątkiem § 1 ust. 2 pkt 2, § 2 pkt 2, § 6, 7, 9, ust. 2 pkt 3 oraz ust. 9—12, tabeli nr 4, 6 i 9.

§ 2

Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla pracowników ośrodka zatrudnionych na niektórych stanowiskach określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor | wyższe techniczne oraz powołanie na stanowisko docenta | 8 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego |
| 2 | Naczelnny inżynier d/s naukowo-badawczych | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności i posiadanie stopnia naukowego doktora | 7 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym |
| | Główny inżynier górniczy | wyższe techniczne i posiadanie tytułu mgr. inż. górnictwa | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 3 | <p>Kierownik robót górniczych: poziomych i szybowych</p> <p>Kierownik działu: naukowo-technicznego, studialno-projektowego, inżynierii podziemnej, wierceń dołowych, robót specjalnych, hydrogeologicznych, metod specjalnych, drażenia wyrobisk, doświadczeńnictwa dołowego</p> | <p>wyższe techniczne i posiadanie tytułu mgr. inż. odpowiedniej specjalności</p> <p>wyższe techniczne i posiadanie tytułu mgr. inż. odpowiedniej specjalności</p> | <p>5 lat pracy w dozorze ruchu zakładu górniczego</p> |

§ 3

1. Pracownicy umysłowi premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac w wysokości do 15 % funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego w ramach określonych w ust. 1 ustala corocznie naczelny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego.
3. Premia indywidualna ustalana w procentach płacy zasadniczej dla pracownika nie może przekroczyć dwukrotnej wysokości procentowej funduszu premiowego ustalonego zgodnie z ust. 2.
4. Premie indywidualne ustala:
 - 1) naczelny dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego — dla dyrektora ośrodka i jego zastępcy,
 - 2) dyrektor ośrodka w porozumieniu z radą zakładową — dla pozostałych pracowników.
5. Premie wypłaca się w okresach miesięcznych.

§ 4

Pracownikom przysługuje deputat węglowy wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym.

**Zasady wynagradzania
robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach montażowych
przemysłu węglowego i w Centralnych Zakładach
Naprawczych Budownictwa Górniczego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników następujących przedsiębiorstw, zwanych dalej przedsiębiorstwami montażowymi:

- 1) Przedsiębiorstwa Energomontażowego Przemysłu Węglowego
- 2) Przedsiębiorstwa Montażowego Urządzeń Górniczych
- 3) Przedsiębiorstwa Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego
- 4) Przedsiębiorstwa Elektromontażowego Przemysłu Węglowego — Elmont
- 5) Bytomskiego Przedsiębiorstwa Montażu Instalacji Przemysłu Węglowego
- 6) Przedsiębiorstwa Montażu Instalacji Przemysłu Górniczego
- 7) Centralnych Zakładów Naprawczych Budownictwa Górniczego

§ 2

Do pracowników przedsiębiorstw montażowych stosuje się odpowiednio postanowienia § 1 ust. 1 i 3, § 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 25 ust. 1 do 6, § 28, 30, 31, 38 do 46 załącznika nr 1, z uwzględnieniem zmian wynikających z niniejszego załącznika.

§ 3

Podstawę zaszeregowania pracowników do odpowiednich kategorii zaszeregowania stanowi obowiązujący „Taryfikator kwalifikacyjny robotników przedsiębiorstw montażowych przemysłu węglowego”, wydany odrębnie.

§ 4

Pracownicy zatrudnieni czasowo pod ziemią, za czas pracy pod ziemią otrzymują wynagrodzenie według stawek płac obowiązujących w danej kopalni i zaszeregowania wykonywanych robót według „Taryfikatora kwalifikacyjnego robotników przemysłu węglowego”.

Rozdział II

Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika”

§ 5

1. Pracownicy przedsiębiorstw montażowych mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” dopiero po 5 latach pracy, w wysokości ustalonej w kolumnie 4 tabeli nr 3 zawartej w § 25 załącznika nr 1.
2. Pracownicy przedsiębiorstw montażowych, wykonujący pracę w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią, mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w wysokości ustalonej w tabelach nr 1 i 2 zawartych w § 25 załącznika nr 1.
3. Pracownicy przedsiębiorstw montażowych wykonujący pracę na powierzchni kopalń węgla kamiennego mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w wysokości ustalonej w tabelach nr 3 i 4 zawartych w § 25 załącznika nr 1.

§ 6

1. Dla korzystania z uprawnień do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” wymagana jest nieprzerwana praca w jednym przedsiębiorstwie montażowym.
2. Przez pracę nieprzerwaną w rozumieniu niniejszego załącznika należy również uważać pracę wykonywaną w więcej niż jednym zakładzie pracy objętym przepisami o wypłacaniu specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało na podstawie zalecenia jednostki nadzędnej lub porozumienia tych zakładów.

§ 7

Pracownicy dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” wynikającego z postanowień niniejszego załącznika byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” dotychczas otrzymywanego, zachowują prawo do specjalnego wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, przez czas pozostawania na zajmowanym stanowisku lub do czasu nabycia uprawnień do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w wymiarze wyższym, według zasad określonych w niniejszym załączniku.

§ 8

Przepisy §§ 5 do 7 niniejszego załącznika nie dotyczą pracowników przedsiębiorstw montażowych, którzy posiadają uprawnienia do dodatków za wysługę lat z tytułu innych przepisów jak np. pracowników straży przemysłowej.

**Zasady wynagradzania
pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach
montażowych przemysłu węglowego
i w Centralnych Zakładach Naprawczych Budownictwa Górniczego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników następujących przedsiębiorstw, zwanych dalej przedsiębiorstwami montażowymi:

- 1) Przedsiębiorstwa Energomontażowego Przemysłu Węglowego
- 2) Przedsiębiorstwa Montażowego Urządzeń Górniczych
- 3) Przedsiębiorstwa Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego
- 4) Przedsiębiorstwa Elektromontażowego Przemysłu Węglowego — Elmont
- 5) Bytomskiego Przedsiębiorstwa Montażu Instalacji Przemysłu Węglowego,
- 6) Przedsiębiorstwa Montażu Instalacji Przemysłu Górniczego
- 7) Centralnych Zakładów Naprawczych Budownictwa Górniczego

§ 2

1. Stawki płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych określa tabela nr 1 i 2.
2. Zaszeregowanie i grupy dodatku funkcyjnego dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu węglowego określa tabela nr 3.

3. Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określa taryfikator kwalifikacyjny podany w tabeli nr 4.

§ 3

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia.
2. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym, nie dłuższym jednak niż 5 lat. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni pracownicy, którzy ukończyli 45 lat życia.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych może być przyznana wyższa stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
4. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie może być stosowane w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.

§ 4

1. Wysokość płacy zasadniczej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego ustala naczelny dyrektor zjednoczenia, a dla pozostałych pracowników — dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Pracownicy otrzymują osobiste zaszeregowanie odpowiadające wykonywanym przez nich czynnościom, o ile posiadają kwalifikacje wymagane dla danego stanowiska.
3. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
4. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
5. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikom do stażu pracy (liczby lat pracy).

Rozdział II

Zasady premiowania

§ 5

Pracownicy umysłowi objęci postanowieniami niniejszego załącznika są premiowani według zasad określonych w uchwale nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski nr 56 poz. 297 z późniejszymi zmianami).

§ 6

1. Fundusz premiowy pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych wyodrębnionych stanowiskach pracy oraz pracowników bezpośredniego dozoru technicznego — tworzy się z wygospodarowanego zysku netto. Wielkość funduszu premiowego wynika ze wskaźnika udziału tego funduszu w kwocie zysku netto osiągniętego za dany rok kalendarzowy.
2. Fundusz premiowy pozostałych pracowników umysłowych tworzy się w ramach planowanego funduszu płac. Wysokość tego funduszu premiowego nie może przekroczyć wysokości wynikającej z procentowego udziału planowanego na rok 1973 funduszu premiowego tych pracowników w funduszu ich płac zasadniczych.
3. Wskaźniki udziału funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1 i 2, podlegają odpowiedniej korekcie w związku ze zmianami struktury płac przeprowadzanymi w ramach regulacji płac. W następstwie zmiany struktury płac wysokość premii indywidualnych (tzw. wyjściowych) nie może przekraczać:
 - 20% płacy zasadniczej u pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych,
 - 10% płacy zasadniczej u pozostałych pracowników.

§ 7

1. Wypłata całości lub części premii pracowników, o których mowa w § 2 ust. 1 uwarunkowana jest wykonaniem nie więcej niż dwóch zadań rzeczowych.
2. Podstawę wypłaty premii pracownikom umysłowym, o których mowa w § 5 ust. 1 i 2, stanowi zakładowy regulamin premiowania opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.
3. Regulamin o którym mowa w ust. 2, może przewidywać odrębne premie dla pracowników finansowo-księgowych (z wyjątkiem głównego

księgowego) za prawidłowe i terminowe sporządzenie bilansu rocznego — wypłacane w/g następujących zasad:

- fundusz premiowy w wysokości nie wyższej niż 15% miesięcznych płac zasadniczych pracowników uprawnionych do tych premii dzieli się:
- dla pracowników finansowo-księgowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych (z wyjątkiem głównego księgowego) z kwoty utworzonego funduszu premiowego z zysku (z części dotyczącej pracowników finansowo-księgowych)
- dla pozostałych pracowników finansowo-księgowych z funduszu premiowego utworzonego w ramach osobowego (dyspozycyjnego) funduszu płac (z części dotyczącej tych płac).

Rozdział III

Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika”

§ 8

1. Pracownicy przedsiębiorstw montażowych mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” po 5 latach pracy, w wysokości ustalonej w tabeli nr 5.
2. Pracownicy przedsiębiorstw montażowych, wykonujący pracę w kopalniach węgla kamiennego pod ziemią, mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w wysokości ustalonej w załączniku nr 2 tabela nr 7.
3. Pracownicy przedsiębiorstw montażowych, wykonujący pracę na powierzchni kopalń węgla kamiennego, mają prawo do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w wysokości ustalonej w tabeli nr 7.

§ 9

1. Dla korzystania z uprawnień do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”, wymagana jest nieprzerwana praca w jednym przedsiębiorstwie montażowym.
2. Przez pracę nieprzerwaną w rozumieniu niniejszego załącznika należy również uważać pracę wykonywaną w więcej niż jednym zakładzie pracy objętym przepisami o wypłacaniu specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego

zakładu pracy dokonane zostało na podstawie zalecenia jednostki nad-
rzędnej lub porozumienia tych zakładów.

§ 10

Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w miesiącu
potrąca się 50% przysługującego specjalnego wynagrodzenia miesięcz-
nego z „Karty Górnika”.

§ 11

Pracownicy dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia z „Karty
Górnika” wynikającego z postanowień niniejszego załącznika byłaby niż-
sza od wysokości specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” dotych-
czas otrzymywanego, zachowują prawo do specjalnego wynagrodzenia
w dotychczasowej wysokości, przez czas pozostawania na zajmowanym
stanowisku lub do czasu nabycia uprawnień do specjalnego wynagrodze-
nia z „Karty Górnika” w wymiarze wyższym na podstawie § 8.

§ 12

Przepisy §§ 8—11 niniejszego załącznika nie dotyczą pracowników przed-
siębiorstw montażowych, którzy posiadają uprawnienia do dodatków za
wysługę lat z tytułu innych przepisów, jak np. pracowników straży prze-
mysłowej.

Tabela nr 1
stawek płac zasadniczych

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|--------------------------|--------------------------------------------------|
| 1 | 1200 |
| 2 | 1350 |
| 3 | 1500 |
| 4 | 1700 |
| 5 | 1900 |
| 6 | 2200 |
| 7 | 2500 |
| 8 | 2800 |
| 9 | 3100 |
| 10 | 3400 |
| 11 | 3700 |
| 12 | 4000 |
| 13 | 4300 |
| 14 | 4600 |
| 15 | 5000 |
| 16 | 5500 |
| 17 | 6000 |
| 18 | 6500 |
| 19 | 7000 |
| 20 | 7500 |
| 21 | 8000 |

Tabela nr 2
dodatków funkcyjnych

| Grupa dodatku funkcyjnego | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w złotych |
|---------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1 | 300 |
| 2 | 400 |
| 3 | 500 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1250 |
| 8 | 1500 |
| 9 | 2000 |
| 10 | 2500 |
| 11 | 3000 |
| 12 | 3500 |
| 13 | 4000 |
| 14 | 4500 |
| 15 | 5000 |

Tabela nr 3

zaszczegółowienia i grup dodatku funkcyjnego dla pracowników
w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego
i w Centralnych Zakładach Naprawczych Budownictwa Górniczego

| Pozi- cja | Stanowisko | Kategoria zaszczegóło- wania | Grupa dodatku funkcyjnego |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor | 17—21 | 11—14 |
| 2 | Naczelnny inżynier — I Zastępca dyrektora | 15—20 | 10—13 |
| 3 | Zastępca dyrektora do spraw: ekonomicznych, pracowniczych | 14—19 | 8—12 |
| | Główny Księgowy | 14—19 | 8—12 |
| 4 | Główny inżynier do spraw: np. energetycz- nych, elektrycznych, mechanicznych, konstrukcyjnych i instalacji przemysłowych | 14—18 | 7—11 |
| 5 | Kierownik wydziału produkcyjnego | 13—17 | 5—10 |
| 6 | Główny specjalista (kierujący zespołem pracowników) | 12—17 | 5—10 |
| | Główny inspektor (kierujący zespołem pracowników) | | |
| 7 | Główny specjalista (nie kierujący zespołem pracowników) | 12—17 | — |
| | Główny inspektor (nie kierujący zespołem pracowników) | | |
| 8 | Kierownik oddziału produkcyjnego | | |
| | Kierownik: działu technicznego, ekonomicznego do spraw pracowniczych | 10—16 | 4—9 |
| | Kierownik zespołu robót montażowych | | |
| 9 | Starszy specjalista (technolog, mechanik, elektryk, energetyk, konstruktor, kontroler techniczny, psycholog, socjolog, ekonomista) | | |
| | Starszy inspektor | 8—15 | — |
| | Starszy rewident | | |
| | Radca prawny | | |
| 10 | Kierownik innego działu | | |
| | Kierownik robót montażowych | 8—15 | 4—9 |
| | Kierownik innej komórki organizacyjnej (zespołu) | | |
| 11 | Kierownik grupy pomiarowej | | |
| | Komendant ZOS | 8—14 | 3—8 |
| 12 | Kierownik zespołu magazynów | | |
| | Kierownik magazynu | | |
| | Starszy mistrz, | | |
| | Starszy inspektor montażowy | 7—13 | 2—7 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|
| 13 | Specjalista (technolog, mechanik elektryk, energetyk, konstruktor, projektant, psycholog, socjolog, kontroler techniczny, ekonomista) Inspektor Rewident | 7—13 | — |
| 14 | Mistrz Inspektor montażowy | 6—12 | 1—5 |
| 15 | Samodzielny księgowy Samodzielny referent Starszy magazynier | 6—11 | — |
| 16 | Kierownik zespołu hoteli robotniczych Kierownik hotelu robotniczego | 5—10 | 1—5 |
| 17 | Starszy referent, Starszy księgowy Starszy rachmistrz. Magazynier Starsza telefonistka Starsza maszynistka poza halą maszyn | 3—7 | — |
| 18 | Referent, Kontysta, Rachmistrz, Telefonistka, Maszynistka poza halą maszyn | 1—5 | |
| 19 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 2—7 | |
| 20 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1—4 | |

Tabela nr 4

**Taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych
w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego
i w Centralnych Zakładach Naprawczych Budownictwa Górniczego**

| Poz. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie: | |
|------|----------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor | wyższe techniczne lub ekonomiczne | 8 lat pracy, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Naczelnny inżynier — I zastępca dyrektora | wyższe techniczne | 8 lat pracy, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym w bezpośredniej produkcji |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Zastępca dyrektora do spraw: ekonomicznych, pracowniczych, główny księgowy | wyższe ekonomiczne lub inne wykształcenie wyższe oraz uzupełniające studia ekonomiczne na poziomie wyższym | 7 lat pracy, w tym 5 lat pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w jednostkach wyższego szczebla organizacyjnego |
| 4 | Główny inżynier do spraw: np. energetycznych, elektrycznych, mechanicznych, konstrukcyjnych i instalacji przemysłowych | wyższe techniczne | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym w bezpośredniej produkcji |
| 5 | Kierownik wydziału produkcyjnego | wyższe techniczne | 5 lat pracy w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym, w tym 4 lata bezpośrednio w produkcji |
| 6 | Główny specjalista (kierujący zespołem pracowników) Główny inspektor (kierujący zespołem pracowników) Główny specjalista (nie kierujący zespołem pracowników) Główny inspektor (nie kierujący zespołem pracowników) | wyższe odpowiednie specjalności | 5 lat pracy w zawodzie |
| 7 | Kierownik oddziału produkcyjnego, Kierownik: działu technicznego, ekonomicznego, do spraw pracowniczych, Kierownik zespołu robót montażowych | wyższe odpowiednie specjalności | 4 lata pracy w zawodzie |
| 8 | Starszy specjalista (technolog, mechanik, elektryk, energetyk, konstruktor, kontroler techniczny, ekonomista, psycholog, socjolog) Starszy inspektor. Starszy rewident Radca prawny | wyższe odpowiednie specjalności średnie odpowiednie specjalności wymagania kwalifikacyjne przewidziane ogólnie obowiązującymi przepisami | 3 lata pracy w zawodzie 7 lat pracy w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 9 | Kierownik innego działu Komendant ZOS Kierownik robót montażowych Kierownik innej komórki organizacyjnej (zespołu) | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 3 lata pracy 7 lat pracy |
| 10 | Kierownik grupy pomiarowej | wyższe techniczne średnie techniczne | 3 lata pracy w zawodzie 7 lat pracy w zawodzie |
| 11 | Kierownik zespołu magazynów Kierownik magazynu | średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 6 lat pracy w zawodzie |
| 12 | Starszy mistrz Starszy inspektor montażowy | wyższe techniczne średnie techniczne | 2 lata pracy 6 lat pracy |
| | | zasadnicza szkoła zawodowa i uprawnienia mistrza | 8 lat pracy, w tym 3 lata na stanowisku mistrza |
| 13 | Mistrz Inspektor montażowy | wyższe techniczne średnie techniczne | ukończony staż pracy 4 lata pracy |
| | | zasadnicza szkoła zawodowa i uprawnienia mistrzowskie | 5 lat pracy w zawodzie |
| 14 | Specjalista technolog (mechanik, elektryk, energetyk, konstruktor, projektant, psycholog, socjolog, kontroler techniczny, ekonomista) Inspektor Rewident | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w zawodzie 5 lat pracy w zawodzie |
| 15 | Samodzielny referent Samodzielny księgowy Starszy magazynier | wyższe odpowiedniej specjalności średnie | ukończony wstępny staż pracy 4 lata pracy w zawodzie |
| 16 | Kierownik zespołu hotei robotniczych, Kierownik hotelu robotniczego | średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 3 lata pracy w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 17 | Starszy referent Starszy księgowy Starszy rachmistrz Starsza telefonistka Starsza maszynistka poza halą maszyn Magazynier | średnie odpowiednie specjalności, a ponadto: a) dla starszej maszy- nistki poza halą ma- szyn — umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szyb- kością 300 uderzeń na minutę b) dla starszej telefo- nistki — umiejęt- ność obsługi centra- li telefonicznej o po- nad 100 numerach czynnych | 2 lata pracy w zawc- dzie |
| 18 | Referent Telefonistka Maszynistka poza halą maszyn Kontysta Rachmistrz | średnie odpowiednie specjalności, a ponadto: a) dla maszynistki po- za halą maszyn — umiejętność bezbłę- dnego pisania na maszynie z szybko- ścią 230 uderzeń na minutę b) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicz- nej o ponad 26 nu- merach czynnych | ukończony wstępny staż pracy |

Tabela nr 5
specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika

| Kategoria zaszeregowania | Stawka miesięczna specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w zł |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 1 | 160 |
| 2 | 180 |
| 3 | 195 |
| 4 | 235 |
| 5 | 270 |
| 6 | 305 |
| 7 | 340 |
| 8 | 375 |
| 9 | 405 |
| 10 | 450 |
| 11 | 490 |
| 12 | 525 |
| 13 | 570 |
| 14 | 625 |
| 15 | 675 |
| 16 | 745 |
| 17 | 810 |
| 18 | 880 |
| 19 | 945 |
| 20 | 1015 |
| 21 | 1080 |

Tabela nr 6
specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika

| Kategoria zaszeregowania | Stawka miesięczna specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w zł w zależności od stażu pracy | | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|
| | 1—2 lat | 2—5 lat | ponad 5 lat |
| 1 | 105 | 160 | 210 |
| 2 | 120 | 180 | 240 |
| 3 | 130 | 195 | 250 |
| 4 | 155 | 235 | 310 |
| 5 | 180 | 270 | 360 |
| 6 | 205 | 305 | 405 |
| 7 | 225 | 340 | 450 |
| 8 | 250 | 375 | 500 |
| 9 | 270 | 405 | 540 |
| 10 | 300 | 450 | 600 |
| 11 | 325 | 490 | 650 |
| 12 | 350 | 525 | 700 |
| 13 | 380 | 570 | 760 |
| 14 | 415 | 625 | 830 |
| 15 | 450 | 675 | 900 |
| 16 | 495 | 745 | 990 |
| 17 | 540 | 810 | 1080 |
| 18 | 585 | 880 | 1170 |
| 19 | 630 | 945 | 1260 |
| 20 | 675 | 1015 | 1350 |
| 21 | 720 | 1080 | 1440 |

Tabela nr 7
specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika

| Kategoria zaszeregowania | Stawka miesięczna specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w zł w zależności od stażu pracy | | |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|
| | 1—2 lat | 2—5 lat | pónad 5 lat |
| 1 | 55 | 105 | 160 |
| 2 | 60 | 120 | 180 |
| 3 | 65 | 130 | 195 |
| 4 | 80 | 155 | 235 |
| 5 | 90 | 180 | 270 |
| 6 | 105 | 205 | 305 |
| 7 | 115 | 225 | 340 |
| 8 | 125 | 250 | 375 |
| 9 | 135 | 270 | 405 |
| 10 | 150 | 300 | 450 |
| 11 | 165 | 325 | 490 |
| 12 | 175 | 350 | 525 |
| 13 | 190 | 380 | 570 |
| 14 | 210 | 415 | 625 |
| 15 | 225 | 450 | 675 |
| 16 | 250 | 495 | 745 |
| 17 | 270 | 540 | 810 |
| 18 | 295 | 585 | 880 |
| 19 | 315 | 630 | 945 |
| 20 | 340 | 675 | 1015 |
| 21 | 360 | 720 | 1080 |

**Zasady wynagradzania
pracowników umysłowych zatrudnionych w centrali Zjednoczenia
Budowlano-Montażowego Przemysłu Węglowego**

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Stawki płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych określa:
 - 1) tabela nr 1 — miesięcznych stawek płac zasadniczych
 - 2) tabela nr 2 — miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych.
2. Wysokość płacy zasadniczej oraz dodatków funkcyjnych dla naczelnego dyrektora Zjednoczenia, jego zastępców i głównego księgowego ustala Minister Górnictwa i Energetyki a dla pozostałych pracowników naczelnny dyrektor zjednoczenia.
3. Pracownicy otrzymują osobiste zaszeregowanie odpowiadające wykonywanym przez nich czynnościom, o ile posiadają kwalifikacje wymagane dla danego stanowiska.
4. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
5. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
6. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikom do stażu pracy (liczby lat pracy).
7. W uzasadnionych przypadkach dla pracowników wykazujących się lepszymi niż przeciętne wynikami pracy — naczelnny dyrektor Zjednoczenia może skrócić wymagany staż pracy, jednak nie więcej niż o 1/3.

§ 2

1. Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określa Taryfikator kwalifikacyjny zawarty w tabeli nr 3.
2. Naczelny dyrektor Zjednoczenia może w uzasadnionych przypadkach zwolnić zatrudnionego pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia.
3. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym, nie dłuższym jednak niż 5 lat. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni pracownicy, którzy ukończyli 45 lat życia. W wyjątkowych przypadkach pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych mogą być przeszeregowani do wyższej kategorii przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, jednak bez prawa awansowania na stanowisko wyższe.
4. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie może być stosowane w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.

§ 3

Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych uprawnionych do wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych:

- 1) starszy inspektor, starszy rewident,
- 2) kierownik: sekretariatu, kancelarii głównej, powielarni, hali maszyn, archiwum.

Rozdział II

Zasady premiowania

§ 4

Pracownicy umysłowi objęci postanowieniami niniejszego załącznika są premiowani według zasad określonych w załączniku nr 26 do Układu Zbiorowego Pracy w Przemysle Węglowym.

Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika”

1. Pracownikom zatrudnionym w centrali Zjednoczenia przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne z „Karty Górnika” w wysokości:
10% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 do 15 lat,
15% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie ponad 15 lat.
2. Przez pracę nieprzerwaną należy rozumieć również pracę wykonywaną w więcej niż w jednym zakładzie na stanowiskach uprawnionych do specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” lub innych dodatków za wysługę lat, w przypadku przejścia pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy na zasadzie zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zainteresowanych zakładów pracy. Pracownicy zatrudnieni w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” byłaby niższa od wysokości dodatków dotychczas otrzymywanych, zachowują prawo do dodatków w dotychczasowej wysokości do czasu nabycia uprawnień w wymiarze wyższym.
3. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia w kwartale dzień pracy potrąca się pracownikowi 25% specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika”.

Tabela nr 1**miesięcznych stawek płac zasadniczych**

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł |
|--------------------------|------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------|
| 1 | 1.200 | 11 | 3.400 |
| 2 | 1.350 | 12 | 3.700 |
| 3 | 1.500 | 13 | 4.000 |
| 4 | 1.700 | 14 | 4.400 |
| 5 | 1.900 | 15 | 4.800 |
| 6 | 2.100 | 16 | 5.300 |
| 7 | 2.300 | 17 | 5.900 |
| 8 | 2.500 | 18 | 6.500 |
| 9 | 2.800 | 19 | 7.200 |
| 10 | 3.100 | 20 | 8.000 |

Tabela nr 2
miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych

| Lp. | Stanowisko | Katego- ria za- szerego- wania | Stawka dodatku funkcyj- nego |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Naczelný dyrektor | 18—20 | 4.500 5.000 |
| 2 | Pierwszy zastępcą naczelnego dyrektora, dyrektor techniczny | 17—19 | 3.500 4.000 4.500 5.000 |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora Główny księgowy | 16—19 | 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 5.000 |
| 4 | Naczelný inżynier, Naczelný ekonomista (naczelný specjalista d/s ekonomicznych) | 15—18 | 2.500 3.000 3.500 4.000 4.500 |
| 5 | Główný specjalista (stanowisko kierownicze albo jednoosobowe bezpośrednio podległe dy- rektorowi lub jego zastępcy) | 15—18 | 600 800 1.000 1.500 |
| 6 | Naczelnik wydziału, specjalista kierujący zespółem ludzi, rzecznik patentowy, | 11—17 | 200 300 400 600 800 1.000 |
| 7 | Starszy inspektor, starszy rewident, referent prawny | 7—13 | |
| 8 | Inspektor, rewident | 7—12 | |
| 9 | Starszy referent, Starszy księgowy, Kasjer Kierownik: — sekretariatu — kancelarii głównej — powielarni — hali maszyn — archiwum | 7—10 | |
| 10 | Referent, Księgowy, Starsza maszynistka poza halą maszyn Telefonistka, Stenotypistka | 4— 8 | |
| 11 | Pracownik obsługi biurowej Maszynistka poza halą maszyn Telefonistka | 3— 7 | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|------------------------------------|------|---|
| 12 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 4— 7 | |
| 13 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1— 5 | |
| 14 | Pomoc biurowa | 1— 3 | |

1. Wysokość przyznawanych dodatków funkcyjnych powinna być zróżnicowana w granicach przewidzianych dla odpowiedzialności pracy, a także od kwalifikacji pracowników.
2. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności pracownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego — powierzono dodatkowo jego zastępstwo — przysługuje dodatek funkcyjny przewidziany dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

Tabela nr 3
Taryfikator kwalifikacyjny

| Lp. | Stanowisko | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie: | |
|-----|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Naczelny dyrektor | wyższe techniczne | 8 lat pracy, w tym: 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym z tego 2 lata w kombinacie lub przedsiębiorstwie |
| 2 | Pierwszy zastępca naczelnego dyrektora — dyrektor techniczny | wyższe techniczne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym z tego 2 lata w kombinacie lub przedsiębiorstwie |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora | wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska | 8 lat pracy w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym z tego 2 lata w kombinacie lub przedsiębiorstwie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Główny księgowy | wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska oraz posiadanie dyplomu biegłego | 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym w księgowości |
| 5 | Naczelný inżynier naczelný ekonomista | wyższe techniczne i specjalizacja zawodowa inżynierska dla stanowisk technicznych, inne wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska dla naczelnego ekonomisty | 7 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym, a dla stanowisk technicznych 2 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym na budowie albo w usługach produkcyjnych |
| 6 | Główny specjalista (stanowisko kierownicze bądź jednoosobowe bezpośrednio podległe dyrektorowi lub jego zastępcy) | wyższe techniczne i specjalizacja zawodowa inżynierska dla stanowisk technicznych dla stanowisk nie-technicznych, inne wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym, a dla stanowisk technicznych 2 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym na budowie lub w usługach produkcyjnych |
| 7 | Naczelnik wydziału specjalista kierujący zespołem ludzi, rzecznik patentowy, radca prawny | wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska wyższe zgodnie z obowiązującymi przepisami | 5 lat pracy w danej specjalności 5 lat pracy |
| 8 | Starszy inspektor, starszy rewident. referent prawny | wyższe odpowiednie do zajmowanego stanowiska, średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska zgodnie z obowiązującymi przepisami | 2 lata pracy 6 lat pracy |
| 9 | Inspektor, rewident | wyższe lub średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| 10 | Starszy referent, starszy księgowy kasjer | wyższe lub średnie | ukończony wstępny staż pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 11 | Kierownik: — sekretariatu — kancelarii głównej — powielarni — hali maszyn — archiwum | średnie odpowiednie do zajmowanego stanowiska | 4 lata pracy |
| 12 | Referent, księgowy | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| | starsza maszynistka poza halą maszyn | umiejętność bezbłędnego pisania z szybkością 300 uderzeń na minutę | |
| | telefonistka stenotypistka | średnie średnie | |
| 13 | Pracownik obsługi biurowej, kontysta | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| | maszynistka poza halą maszyn | umiejętność bezbłędnego pisania z szybkością 230 uderzeń na minutę | |
| | telefonistka | — | — |

1. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone albo jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna, zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy albo jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniotwórczym i doradczym, podlegające bezpośrednio naczelnemu dyrektorowi lub jego zastępcy.
2. Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną danej dziedziny.
3. Rodzaje specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowiska specjalistów, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych. Stanowiska specjalistów mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą gałąź wiedzy co główni specjaliści, albo inne gałęzie wiedzy lub dziedziny pracy, dla których nie ma uzasadnienia dla utworzenia stanowiska głównego specjalisty.

4. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach danej gałęzi wiedzy lub dziedziny pracy, reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną albo rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w centralnej stacji ratownictwa górniczego
i okręgowych stacjach ratownictwa górniczego**

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

Do robotników zatrudnionych w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i okręgowych stacjach ratownictwa górniczego (z wyłączeniem zawodowych ratowników górniczych) stosuje się odpowiednio postanowienia załącznika nr 1 do Układu Zbiorowego Pracy w sprawie wynagradzania robotników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych i w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów.

§ 2

1. Stawki płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych oraz zaszeregowanie pracowników umysłowych określa:
 - 1) tabela nr 1 miesięcznych stawek płac zasadniczych,
 - 2) tabela nr 2 miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych,
 - 3) tabela nr 3 zaszeregowania pracowników.
2. Wysokość płacy zasadniczej dla dyrektora Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego, jego zastępców i głównego księgowego ustala Minister Górnictwa i Energetyki, a dla pozostałych pracowników dyrektor Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego.
3. Zaszeregowanie pracowników umysłowych do poszczególnych stanowisk pracy winno być zgodne z zakresem wykonywanych czynności i posiadanych kwalifikacji.

§ 3

1. Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określa Taryfikator kwalifikacyjny zawarty w tabeli nr 4.
2. Podwyższenie kategorii osobistego zaszerzowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
3. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszerzowany lub awansowany po upływie tych okresów.
4. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikom do stażu pracy (liczby lat pracy).

§ 4

1. Dyrektor Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego może w uzasadnionych przypadkach zwolnić zatrudnionego pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia.
2. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora, nie dłuższym jednak niż 5 lat. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni pracownicy którzy ukończyli 45 lat życia.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych może być przyznana wyższa stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
4. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie może być stosowane w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.
5. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w Taryfikatorze kwalifikacyjnym.

Rozdział II

Zasady premiowania pracowników umysłowych

§ 5

1. W ramach planowanego funduszu płac pracowników umysłowych tworzy się fundusz premii w wysokości do 15% płacy zasadniczej

tych pracowników. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowników ustala dyrektor Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego.

2. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie przez Stację za dany okres zadań wyznaczonych przez jednostkę nadrzędną.
3. Wypłata premii następuje w oparciu o szczegółowy regulamin premiowania opracowany na podstawie ramowych kryteriów określonych przez Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 6

1. Pracownikom finansowo-księgowym niezależnie od premii, o której mowa w § 5, przysługuje premia za prawidłowe i terminowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa).
2. Na premię bilansową przeznacza się raz w roku, w ramach funduszu premiowego, o którym mowa w § 5, kwotę stanowiącą 10% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.
3. Fundusz określony w ust. 2 zmniejsza się o 1/25 część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu rocznego sprawozdania finansowego.
4. Indywidualna premia bilansowa może być przyznana w wysokości do 20% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika, pod warunkiem, że brał on udział w sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego i pracował w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego (okręgowej stacji ratownictwa górniczego) co najmniej przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę złożenia rocznego sprawozdania finansowego.
5. Premię bilansową wypłaca się po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

Rozdział III

Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” oraz dodatek nocny

§ 7

1. Specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” przysługujące pracownikom umysłowym na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów ustala się w stawkach kwotowych, w zależności od okresu nieprzerwanej pracy.
2. Miesięczne stawki specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” pracowników umysłowych określa tabela nr 5.

3. Pracownicy umysłowi, dla których specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” wynikające ze stawek określonych w tabeli nr 5 byłoby niższe od wynagrodzenia pobieranego dotychczas, zachowują prawo do wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości przez czas pozostawania na zajmowanym stanowisku.
4. Pracownicy umysłowi otrzymują specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” w stosunku miesięcznym.
5. Dla nabycia uprawnień do wynagrodzenia, wymagane jest zachowanie ciągłości pracy w przemyśle węgla kamiennego.
6. Ciągłość pracy zachowuje się w przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia do pracy w drodze porozumienia zakładów górniczych.
7. W przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia pracownika do zakładu górniczego w drodze porozumienia z zakładem poza górniczym, który posiadał dodatek z tytułu wysługi lat w wymiarze wyższym od wynikającego z tabeli nr 5, pracownik do czasu uzyskania uprawnień do wynagrodzenia określonego w tabeli, otrzymuje dodatek w wysokości kwotowej wypłacanej w poprzednim miejscu pracy, z uwzględnieniem postanowień ustępu 8 i 9.
8. Za jeden dzień opuszczony bez usprawiedliwienia w miesiącu obniża się pracownikowi specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” obliczone na podstawie tabeli nr 5 o 50% a za dwa i więcej pracownik traci całkowicie prawo do tego wynagrodzenia.
9. Zwiększone o 100 % wynagrodzenie z „Karty Górnika” otrzymują pracownicy dołowi pod warunkiem przepracowania w ciągu miesiąca wszystkich dni określonych w harmonogramie pracy kopalni z zaliczeniem do pracy efektywnej dni wolnych udzielanych z tytułu skracania czasu pracy i urlopu wypoczynkowego.
10. Warunkiem otrzymania dodatkowego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 9 jest przeprowadzenie odpowiedniej ilości kontroli pod ziemią. Ilość dni kontroli pod ziemią w miesiącu dla naczelnego dyrektora, głównego inspektora ochrony przeciwpożarowej oraz dyrektora okręgowej stacji ratownictwa górniczego ustala Minister Górnictwa i Energetyki. Inne stanowiska pracy objęte obowiązkiem przeprowadzania kontroli pod ziemią oraz ilość dni kontroli w miesiącu ustala naczelny dyrektor Stacji.

§ 8

Za każdą godzinę pracy w nocy przysługuje pracownikom umysłowym dodatek nocny w wysokości 20% stawki godzinowej płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Rozdział IV

Przepisy końcowe

§ 9

Zasady wynagradzania ustalone w załączniku nie mają zastosowania do pracowników:

- 1) transportu samochodowego,
- 2) straży przemysłowej,
- 3) pracowników Korpusu Technicznego Pożarnictwa,
- 4) wyodrębnionych placówek: socjalnych, kulturalno-oświatowych i żywienia zbiorowego.

Tabela nr 1

**miesięcznych stawek płac zasadniczych pracowników umysłowych
zatrudnionych w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i okręgowych
stacjach ratownictwa górniczego**

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł |
|-----------------------------|---------------------------------------------|
| 1 | 1200 |
| 2 | 1350 |
| 3 | 1500 |
| 4 | 1700 |
| 5 | 1900 |
| 6 | 2200 |
| 7 | 2500 |
| 8 | 2800 |
| 9 | 3100 |
| 10 | 3400 |
| 11 | 3700 |
| 12 | 4000 |
| 13 | 4300 |
| 14 | 4600 |
| 15 | 5000 |
| 16 | 5500 |
| 17 | 6000 |
| 18 | 6500 |
| 19 | 7000 |
| 20 | 7500 |

Tabela nr 2

**miesięcznych stawek dodatków funkcyjnych dla pracowników
umysłowych zatrudnionych w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego
i okręgowych stacjach ratownictwa górniczego**

| Grupa dodatku funkcyjnego | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w złotych |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 1 | 300 |
| 2 | 400 |
| 3 | 500 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1250 |
| 8 | 1500 |
| 9 | 2000 |
| 10 | 2500 |
| 11 | 3000 |
| 12 | 3500 |

Tabela nr 3

**zaszeregowania pracowników umysłowych zatrudnionych
w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i okręgowych stacjach
ratownictwa górniczego**

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszere- gowania | Grupa dodatku funkcyjnego |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor | 17—20 | 10—12 |
| 2 | Naczelnny inżynier — I zastępca dyrektora | 16—19 | 10—11 |
| 3 | Zastępca dyrektora — główny inspektor ochrony przeciwpożarowej | 14—17 | 6—10 |
| 4 | — Kierownik działu ratownictwa górniczego — Dyrektor okręgowej stacji ratownictwa górniczego | 14—17 | 6—10 |
| 5 | Główny mechanik | 13—16 | 5—9 |
| 6 | — Starszy inspektor techniczny d/s organizacji ratownictwa górniczego, prowadzenia akcji ratowniczych pod ziemią (pożary, zagrożenia wodne, zawaly, wiercenia itp.) — Kierownik górniczego pogotowia ratowni- czego | 12—16 | 4—9 |
| 7 | — Zmianowy kierownik górniczego pogotowia ratowniczego — Inspektor d/s organizacji ratownictwa gór- niczego, prowadzenia akcji ratowniczych pod ziemią, (pożary, zagrożenia wodne, za- wały, wiercenia itp.) | 11—15 | 4—8 |
| 8 | Starszy specjalista urządzeń i sprzętu ratowni- czego | 10—15 | — |
| 9 | Specjalista urządzeń i sprzętu ratowniczego | 9—14 | — |
| 10 | Kierownik ośrodka badawczo-doświadczalnego | 13—16 | 5—9 |
| 11 | — Główny księgowy — Kierownik działu nie wymienionego w in- nych pozycjach — Starszy inspektor postępu technicznego, bhp itp. | 10—14 | 5—8 |
| 12 | — Kierownik działu administracyjno-gospo- darczego i spraw socjalnych — Kierownik laboratorium — Inspektor techniczny | 7—12 | 2—6 |
| 13 | — Kierownik magazynu — Starszy mistrz | 6—11 | 3—6 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|
| 14 | Dyspozytor służby ratownictwa górniczego | 8—13 | — |
| 15 | Mistrz | 5—10 | 1—5 |
| 16 | Starszy: specjalista, rewident zakładowy, psycholog, socjolog itp. | 8—13 | — |
| 17 | Specjalista, rewident zakładowy, psycholog, socjolog itp. | 7—12 | — |
| 18 | — Starszy magazynier — Samodzielny: referent, księgowy, laborant itp. | 5—10 | — |
| 19 | Nadzorca sprzętu ratowniczego | 5—9 | — |
| 20 | — Starszy (a): referent, laborant stenotypistka, teletypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn — Kierownik sekretariatu, księgowy, kasjer | 3—7 | — |
| 21 | Referent, rachmistrz, kontysta, kreślarz, fotokopista, maszynistka poza halą maszyn, stenotypistka, teletypistka, telefonistka | 1—5 | — |
| 22 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 2—7 | — |
| 23 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1—4 | — |

Tabela nr 4

**Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych
Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego
i okręgowych stacji ratownictwa górniczego**

| Lp. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie: | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | I. Pracownicy uprawnieni do prowadzenia robót ratowniczych pod ziemią Dyrektor | wyższe techniczne | 10 lat w dozorze górniczym, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym, z czego 2 lata, w charakterze kierownika lub z-cy kierownika ruchu zakładu |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2 | Naczelnny inżynier — I zastępca dyrektora | wyższe techniczne | 10 lat w dozorze górnictwem, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym, z czego 2 lata w charakterze kierownika lub z-cy kierownika ruchu zakładu |
| 3 | Zastępca dyrektora — główny inspektor ochrony przeciw- pożarowej | wyższe techniczne | 10 lat w specjalności ochrony przeciwpo- żarowej w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym |
| 4 | Kierownik działu ratownictwa górnictwa Dyrektor okręgowej stacji ratownictwa górnictwa | wyższe techniczne | 8 lat pracy dołowej, w tym 5 lat w dozorze górnictwem, z czego 2 lata na stanowisku co najmniej nadsztygara |
| 5 | Główny mechanik | wyższe techniczne | 8 lat pracy dołowej, w tym 5 lat w dozorze górnictwem z czego 2 lata na stanowisku dozoru wyższego |
| 6 | Starszy inspektor techniczny d/s organizacji ratownictwa górnictwa, prowadzenia akcji ratowniczej pod ziemią (pożary, zagrożenia wodne, zawały, wier- cenia itp.) | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 7 lat pracy dołowej, w tym 5 lat w dozorze górnictwem, z czego 2 lata na stanowisku sztygara oddziałowego |
| 7 | Kierownik górnictwa pogotowia ratowniczego | wyższe techniczne | 6 lat pracy dołowej, w tym 5 lat w dozorze górnictwem, z czego co najmniej 2 lata na stanowisku sztygara oddziałowego |
| 8 | Zmianowy kierownik górnictwa pogotowia ratowniczego | wyższe techniczne średnie techniczne | 5 lat pracy dołowej, w tym 2 lata w dozorze górnictwem 9 lat pracy dołowej w tym 5 lat w do- zorze górnictwem |
| 9 | Inspektor d/s: organizacji ratownictwa górnictwa, prowadzenia akcji ratowniczych pod ziemią (pożary, zagrożenia wodne, zawały, wiercenia itp.) | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 6 lat pracy dołowej, w tym 5 lat w dozorze górnictwem z czego 2 lata na stanowisku kierownika oddziału |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Starszy specjalista urządzeń i sprzętu ratowniczego | wyższe techniczne średnie techniczne | 2 lata pracy dołowej, w tym 1 rok w dozorze górń. 6 lat pracy doł. w tym 3 lata w dozorze górniczym |
| 11 | Specjalista urządzeń i sprzętu ratown. | wyższe techniczne średnie techniczne | 2 lata pracy doł. 6 lat pracy dołowej |
| | II. Pozostali pracownicy umysłowi | | |
| 12 | Kierownik ośrodka badawczo-doświadczonego | wyższe techniczne | 8 lat pracy dołowej w tym 5 lat w dozorze górniczym, z czego co najmniej 2 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 13 | Główny księgowy | wyższe ekonomiczne średnie ekonomiczne | 7 lat pracy w zawodzie, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym 10 lat pracy w zawodzie, w tym 8 lat na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 14 | Kierownik działu | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie |
| 15 | Starszy inspektor | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie |
| 16 | Kierownik działu administracyjno-gospodarczego | wyższe średnie | 2 lata pracy w administracji 6 lat pracy w administracji |
| 17 | Kierownik laboratorium | wyższe techniczne | 3 lata pracy w laboratorium |
| 18 | Inspektor techniczny | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 5 lat pracy w zawodzie 9 lat pracy w zawodzie |
| 19 | Kierownik magazynu Starszy mistrz | średnie odpowiedniej specjalności | 6 lat pracy w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 20 | Mistrz | średnie techniczne zawodowe i dyplom mistrzowski | 3 lata pracy w za- wodzie 5 lat pracy w za- wodzie |
| 21 | Dyspozytor służby ratownictwa górniczego | średnie techniczne | 6 lat pracy dołowej w tym 3 lata w dozorze |
| 22 | Starszy: specjalista, rewident | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w za- wodzie |
| 23 | Starszy: psycholog, socjolog | wyższe odpowiedniej specjalności | 3 lata pracy w za- wodzie |
| 24 | Psycholog, socjolog | wyższe odpowiedniej specjalności | wstępny staż pracy |
| 25 | Specjalista, rewident zakładowy | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w za- wodzie 5 lat pracy w za- wodzie |
| 26 | Starszy: magazynier, samodzielny referent, księgowy, laborant | średnie odpowiedniej specjalności | 4 lata pracy w za- wodzie |
| 27 | Nadzorca sprzętu ratowniczego w tym również z prawem prowadzenia samocho- du ratowniczego | zawodowe | 6 lat w zawodzie |
| 28 | Starszy: referent, laborant, rachmistrz | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| 29 | Starsza: teletypistka, stenotypistka, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn | średnie odpowiedniej specjalności oraz: a) dla starszej telety- pistki i starszej ma- szynistki poza halą maszyn umiejętność bez- błędneho pisanía na maszynie z szybkością 300 uderzeń na minutę b) dla starszej stenotypistki — umiejętność ste- nografowania z szybkością 250 zgłosek na minutę c) dla starszej tele- fonistki umiejęt- ność obsługi cen- trali telefonicznej o ponad 100 nume- rach czynnych | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 30 | Kierownik sekretariatu księgowy kasjer referent rachmistrz kontysta kreślarz fotokopista | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| 31 | Teletypistka stenotypistka telefonistka maszynistka poza halą maszyn | średnie odpowiedniej specjalności oraz: a) dla teletypistki i maszynistki poza halą maszyn umiejętność bez- błędnego pisania na maszynie z szybkością 230 uderzeń na minutę b) dla stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 200 zgłosek na minutę c) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 25 nume- rach czynnych | |

Tabela nr 5

miesięcznych stawek specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”
 pracowników umysłowych zatrudnionych w Centralnej Stacji
 Ratownictwa Górniczego i okręgowych stacjach ratownictwa górniczego

| Kategoria zaszerego- wania | Miesięczna stawka specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w złotych w zależności od stażu pracy | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | 5 do 15 lat | 15 lat i więcej |
| 1 | 95 | 145 |
| 2 | 110 | 165 |
| 3 | 120 | 180 |
| 4 | 140 | 210 |
| 5 | 160 | 240 |
| 6 | 180 | 270 |
| 7 | 200 | 300 |
| 8 | 220 | 330 |
| 9 | 240 | 360 |
| 10 | 265 | 395 |
| 11 | 290 | 435 |
| 12 | 315 | 470 |
| 13 | 335 | 500 |
| 14 | 365 | 550 |
| 15 | 400 | 600 |
| 16 | 435 | 650 |
| 17 | 535 | 800 |
| 18 | 605 | 910 |
| 19 | 655 | 980 |
| 20 | 700 | 1050 |

**Zasady wynagradzania
ratowników górniczych i innych pracowników za czas szkolenia
z zakresu ratownictwa górniczego, pełnienia dyżurnego pogotowia
oraz zatrudniania w czasie akcji ratowniczych i profilaktycznych**

§ 1

1. Za czas trwania szkolenia kursowego z oderwaniem od pracy prowadzonego przez Centralną Stację Ratownictwa Górniczego i okręgową stację ratownictwa górniczego, robotnik uczestnik tego szkolenia:
 - 1) otrzymuje od jednostki delegującej (zatrudniającej), wynagrodzenie obliczone na zasadach obowiązujących przy wypłacie wynagrodzenia za czas urlopu oraz zasiłek rodzinny,
 - 2) ponosi pełne koszty zakwaterowania (noclegu) oraz wyżywienie w czasie trwania kursu, a zwrotu kosztów pracownikowi dokonuje jednostka delegująca na ogólnych zasadach obowiązujących pracowników państwowych w zakresie kosztów podróży.
2. Za każdą godzinę ćwiczeń w komorze w aparacie oddechowym w czasie trwania szkolenia kursowego uczestnik kursu otrzymuje dodatek w wysokości 15,— zł. Dodatek ten wypłaca zakład pracy delegujący pracownika na kurs szkoleniowy.

§ 2

1. Za czas udziału w obowiązkowych ćwiczeniach robotnik ratownik górniczy, w tym ratownik nurek oraz mechanik sprzętu ratowniczego, otrzymuje utracony z tego tytułu zarobek obliczony — zgodnie z zasadami obowiązującymi przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu — w wysokości nie niższej niż według stawki płac przewidzianej dla VI kategorii zaszeregowania robotników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie.
2. Za każdą godzinę ćwiczeń w aparacie oddechowym ratownicy otrzymują dodatek w wysokości 15,— zł.
3. Ratownik powinien odbywać ćwiczenia w ramach normalnego czasu pracy, a czas ćwiczeń powinien trwać jedną dniówkę.

§ 3

1. Za czas udziału robotnika w pogotowiu w dyżurnym zastępie pod ziemią w kopalniach węgla kamiennego, ratownikowi przysługuje wyna-

grodzienie według stawki płac nie niższej niż stawka płac odpowiadająca VIII kategorii zaszeregowania przewidziana dla ratownika górniczego w „Taryfikatorze kwalifikacyjnym robotników przemysłu węglowego”.

2. Członkom dyżurnego zastępu może być przyznana premia zgodnie z obowiązującymi zasadami, pod warunkiem należytego wykonania zleconych do wykonania robót.
3. Przodowemu w dyżurnym zastępie w pogotowiu pod ziemią przysługuje dodatek w wysokości 9,— zł na dniówkę. Za przodowego w dyżurnym zastępie pod ziemią uważa się robotnika, który:
 - 1) jest czynnym ratownikiem górniczym i pełni w kopalnianej drużynie ratowniczej funkcję zastępowego,
 - 2) wyznaczony został przez kierownictwo kopalni do pełnienia w zastępie dyżurnym funkcji przodowego odpowiedzialnego za wykonanie całości powierzzonego zadania.
4. Ratownikowi wykonującemu obserwację tam ogniowych w polach pożarowych lub naprawę i konserwację tych tam przysługuje wynagrodzenie zgodnie z zasadami określonymi w ust. 1—3.

§ 4

Robotnik ratownik i mechanik sprzętu ratowniczego z kopalni, pełniący służbę w górniczym pogotowiu w okręgowej stacji ratownictwa górniczego otrzymuje:

- 1) za każdą dobę pogotowia, średni zarobek dniówkowy z ostatnich 3 miesięcy (obliczony zgodnie z zasadami obowiązującymi przy obliczaniu wynagrodzenia za czas urlopu), powiększony o 50%, nie niższy jednak niż 200,— zł.
- 2) zwrot kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej z siedziby zakładu pracy do danej okręgowej stacji ratownictwa górniczego i z powrotem, o ile przejazd nie nastąpi środkiem transportowym zakładu pracy,
- 3) nocleg oraz całodienne wyżywienie o wartości co najmniej 4500 kalorii za dobę.

§ 5

1. Robotnik, biorący udział w akcjach ratowniczych i przeciwpożarowych, otrzymuje wynagrodzenie według średniego dniówkowego zarobku z ostatniego miesiąca, nie niższe jednak niż 200,— zł za dniówkę.
2. Za przepracowane godziny nadliczbowe związane z udziałem w akcji ratowniczej i przeciwpożarowej, ratownikowi przysługuje oprócz normalnego wynagrodzenia, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe zgodnie z obowiązującymi przepisami obliczone od stawki osobistego zaszeregowania lub wyjściowej stawki akordowej jeżeli ratownik nor-

malnie pracował w akordzie. Postanowienia powyższe nie dotyczą ratowników Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego.

§ 6

1. Robotnik zatrudniony w ciężkich akcjach ratowniczych i przeciwpożarowych, poza wynagrodzeniem przewidzianym w § 5, otrzymuje dodatek w wysokości 30,— zł za każdą godzinę pracy oraz wyżywienie w naturze o wartości kalorycznej nie mniejszej niż 4500 kal. z tym że ratownikom górniczym biorącym udział w akcjach ciężkich przy użyciu tlenowego aparatu oddechowego lub wykonującym chodniki prowadzone bezpośrednio w zawale bądź też przy przebieganiu zawalu i przy obudowie przysługuje dodatek w wysokości 45,— zł.
2. Za ciężką akcję uważa się zasadniczo akcję, w której występuje jeden z niżej podanych czynników:
 - 1) w przypadku akcji ratowniczych pod ziemią,
 - a) ratowanie ludzi,
 - b) wybuchowe stężenie gazów palnych,
 - c) bezpośrednie likwidowanie ognia otwartych,
 - d) temperatura w miejscu akcji, mierzona termometrem suchym wynosi ponad 40°C,
 - e) zawartość tlenku węgla przekracza 0,02%,
 - f) zawartość dwutlenku węgla wynosi 6% lub więcej,
 - g) likwidacja zawałów,
 - h) praca w szybach, szybkach i w stromych wyrobiskach,
 - i) praca pod wodą,
 - j) praca wykonywana w tlenowym aparacie oddechowym roboczym,
 - 2) w przypadku akcji ratowniczych w zbiornikach wodnych podziemnych — prace wykonywane pod wodą.
3. Ratownik zatrudniony w akcjach ratowniczych i przeciwpożarowych nie wymienionych w ust. 2 otrzymuje za każdą godzinę pracy w akcji dodatek przewidziany w § 2 ust. 2.
4. Dodatki wymienione w ust. 3 przysługują ratownikom górniczym za czas od chwili wyjścia z bazy ratowniczej pod ziemią do miejsca prowadzonej akcji ratowniczej do chwili powrotu do tej bazy.
5. Decyzję kwalifikującą poszczególne stadia akcji pod ziemią jako ciężkie wydaje kierownik akcji na dole, a zatwierdza naczelny inżynier kopalni. Decyzje kwalifikujące prace podwodne w zbiornikach naziemnych jako akcję ciężką wydaje kierownik prowadzący tę akcję, a zatwierdza naczelny inżynier Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego.
6. Kierownictwo kopalni może przyznać ratownikowi i innym pracownikom nagrody za wyróżnienie się przy pracach w czasie akcji ratowniczej.

§ 7

1. Za czas trwania szkolenia kursowego z oderwaniem od pracy prowadzonego przez Centralną Stację Ratownictwa Górniczego i okręgowe stacje ratownictwa górniczego, pracownik umysłowy uczestnik szkolenia:
 - 1) otrzymuje od jednostki zatrudniającej wynagrodzenie obliczone na zasadach obowiązujących przy wypłacie wynagrodzenia za czas urlopu oraz zasiłek rodzinny,
 - 2) ponosi pełne koszty zakwaterowania (noclegu) oraz wyżywienia w czasie trwania kursu, a zwrotu pracownikowi dokonuje jednostka delegująca, na zasadach ogólnych obowiązujących pracowników państwowych w zakresie kosztów podróży.
2. Za każdą godzinę ćwiczeń w komorze w aparacie oddechowym w czasie trwania szkolenia kursowego, uczestnik kursu otrzymuje dodatek w wysokości 15,— zł. Dodatek ten wypłaca zakład pracy delegujący pracownika na kurs szkoleniowy.

§ 8

1. Za każdą godzinę ćwiczeń w tlenowym aparacie oddechowym ratownik pracownik umysłowy otrzymuje dodatek w wysokości 30,— zł.
2. Ratownik powinien odbywać ćwiczenia w ramach normalnego czasu pracy, a czas ćwiczeń powinien trwać jedną dniówkę.

§ 9

Za udział w pogotowiu w kopalni w niedziele i święta pracownikowi dozoru przysługuje wynagrodzenie zgodnie z ogólnymi przepisami o czasie pracy.

§ 10

1. Ratownik pracownik umysłowy delegowany do pogotowia ratowniczego okręgowej stacji ratownictwa górniczego, otrzymuje poza normalnym wynagrodzeniem:
 - 1) za każdą dobę pogotowia dodatek w wysokości 50 % dziennej płacy zasadniczej,
 - 2) za każdą niedzielę i święto wynagrodzenie w wysokości 80% płacy zasadniczej, bez dodatku określonego w pkt 1,
 - 3) zwrot kosztów przejazdu środkami komunikacji publicznej z siedziby zakładu pracy do siedziby danej okręgowej stacji ratownictwa górniczego i z powrotem, o ile przejazd nie nastąpi środkiem transportowym zakładu pracy,
 - 4) nocleg oraz całodzienne wyżywienie o wartości 4500 kalorii.
2. W przypadku udziału pogotowia ratowniczego w ciężkich akcjach ratowniczych i przeciwpożarowych, ratownikowi tego pogotowia przysługuje dodatek zgodnie z zasadami określonymi w § 6.

§ 11

1. Pracownik umysłowy — członek drużyny ratowniczej kopalni oraz pracownik Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i okręgowych stacji ratownictwa górniczego za udział w akcji ratowniczej lub przeciwpożarowej, która odbywa się:
 - 1) w godzinach normalnej pracy nie otrzymuje żadnego dodatkowego wynagrodzenia,
 - 2) w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta otrzymuje wynagrodzenie zgodne z ogólnie obowiązującymi zasadami, przy czym za podstawę obliczenia wynagrodzenia bierze się stawkę wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za pracę w ciężkich akcjach ratowniczych i przeciwpożarowych pracowników, o których mowa w ust. 1, z wyjątkiem pracowników wymienionych w § 13 otrzymują dodatek oraz świadczenie w wysokości i na zasadach określonych w § 6.

§ 12

1. Do pracowników odpowiedzialnych za bezpieczne prowadzenie akcji ratowniczych i profilaktycznych zalicza się:
 - 1) w kopalniach węgla:
 - a) dyrektora,
 - b) naczelnego inżyniera,
 - c) zawiadowcę ruchu,
 - d) głównego inżyniera,
 - e) głównego mechanika i jego zastępców,
 - f) kierownika robót górniczych i jego zastępców,
 - g) nadsztygarów i sztygarów objazdowych w obrębie swoich rejonów,
 - h) głównego inżyniera d/s BHP,
 - 2) w Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i w okręgowych stacjach ratownictwa górniczego:
 - a) dyrektora Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i jego zastępców,
 - b) kierownika działu ratownictwa górniczego,
 - c) głównego mechanika,
 - d) starszych inspektorów i inspektorów uprawnionych do prowadzenia robót ratowniczych pod ziemią,
 - e) dyrektorów okręgowych stacji ratownictwa górniczego pogotowia ratowniczego,
 - f) kierowników i zmianowych kierowników górniczego pogotowia ratowniczego.

2. Pracownikom wymienionym w ust. 1 za udział w akcjach związanych z ratowaniem ludzi przysługuje dodatek przewidziany w § 6.
3. Po ukończeniu akcji ratowniczej pracownikom wymienionym w ust. 1 mogą być przyznawane nagrody, przy czym wysokości nagród uzależniać należy od ofiarności i wysiłku włożonego przez pracownika oraz celowości i wyniku akcji.

§ 13

Pracownikom technicznym Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego i okręgowych stacji ratownictwa górniczego za pełnienie dyżurów domowych w dni powszednie oraz w niedziele i święta przysługuje wynagrodzenie zgodnie z zasadami ustalonymi w załączniku nr 16.

**Zasady wynagradzania
robotników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów
Podsadzkowych Przemysłu Węglowego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego, z wyjątkiem pracowników transportu kolejowego wynagradzanych według zasad określonych w załączniku nr 14 w sprawie wynagradzania pracowników transportu kolejowego Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego.

§ 2

1. Stawki płac zasadniczych godzinowych i dniówkowych dla pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa tabela podana w § 6.
2. Podstawę zaszeregowania pracowników do odpowiednich kategorii zaszeregowania stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny robotników” wydany odrębnie.
3. Zastosowanie poszczególnych tabel płac zasadniczych (ust. 1) następuje na podstawie decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników, na wniosek Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego.

§ 3

1. Pracownicy otrzymują osobiste zaszeregowanie odpowiadające wykonywanym przez nich czynnościom, o ile posiadają kwalifikacje wymagane w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla danego stanowiska.
2. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w zwią-

zku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmiany stanowiska pracy pracownika.

3. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
4. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy (liczby lat pracy).
5. Pracownicy zatrudnieni przejściowo przy robotach, dla których przewidziana jest w tabelach płac wyższa stawka, niż to wynika z ich osobistego zaszeregowania, otrzymują wynagrodzenie według stawki płac, odpowiadającej zaszeregowaniu rzeczywiście wykonywanej roboty.
6. Pracownicy zatrudnieni przy robotach na dniówkę, dla których przewidziana jest w tabelach płac niższa stawka, niż to wynika z ich osobistego zaszeregowania, otrzymują wynagrodzenie według stawki płac wynikającej z ich stałego zaszeregowania tak długo, jak długo nie nastąpi zmiana ich stałego zaszeregowania.
7. Pracownicy zatrudnieni w akordzie otrzymują zarobek według stawki przewidzianej w tabelach płac dla rzeczywiście przez nich wykonywanej roboty. Przesunięcie pracownika z jednej roboty akordowej do innej roboty akordowej nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płac.
8. Podstawę do ustalenia stawki jednostkowej za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 zł do 11,— zł netto za godzinę, z możliwością jej podwyższenia zgodnie z uchwałą Rady Ministrów nr 165 z dnia 17 czerwca 1972 r. w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski Nr 35, poz. 191). Przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac stosuje się stawki określone w powołanej wyżej uchwale.

§ 4

Pracownicy niewykwalifikowani wynagradzani są każdorazowo w zależności od wykonywanych czynności i zmiana pracy nie wymaga wypowiedzenia warunków pracy i płac.

§ 5

Byli długoletni górnicy, którzy ze względu na stan zdrowia niezdolni są do pracy pod ziemią oraz inwalidzi, których inwalidztwo powstało w kopalni węgla lub w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego, zatrudnieni na stanowiskach zaszeregowanych do I, II i III kategorii, otrzymują wynagrodzenie według IV kategorii zaszeregowania.

Za długoletnich górników uważa się osoby, które przepracowały co najmniej 10 lat pod ziemią.

§ 6

Stawki płac zasadniczych godzinowych i dniówkowych dla pracowników zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podszaskowych Przemysłu Węglowego określają niżej podane tabele.

| Kategoria zaszeregowania | Tabela I | | Tabela II | | Tabela III | | Tabela IV | |
|-----------------------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|--------------|
| | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | | stawka płac w zł | |
| | na godz. | na dniów. | na godz. | na dniów. | na godz. | na dniów. | na godz. | na dniów. |
| I | 6,20 | 48,— | 6,20 | 48,— | 6,50 | 52,— | 6,50 | 52,— |
| II | 6,50 | 52,— | 7,— | 56,— | 7,50 | 60,— | 7,50 | 60,— |
| III | 7,50 | 60,— | 8,— | 64,— | 8,50 | 68,— | 9,— | 72,— |
| IV | 8,50 | 68,— | 9,— | 72,— | 10,— | 80,— | 10,50 | 84,— |
| V | 9,50 | 76,— | 10,— | 80,— | 11,50 | 92,— | 12,— | 96,— |
| VI | 10,50 | 84,— | 11,50 | 92,— | 13,— | 104,— | 13,50 | 108,— |
| VII | 12,— | 96,— | 13,— | 104,— | 14,50 | 116,— | 15,— | 120,— |
| VIII | 13,50 | 108,— | 15,— | 120,— | 16,50 | 132,— | 17,50 | 140,— |
| IX | 15,— | 120,— | 17,— | 136,— | 19,— | 152,— | 20,— | 160,— |

Rozdział II

Systemy płac

§ 7

W zależności od rodzajów prac stosuje się następujące systemy płac:

- system czasowy,
- system czasowo-premiowy,
- system akordowy.

Czasowy system płac

§ 8

Pracownicy wynagradzani według czasowego systemu płac otrzymują wynagrodzenie wynikające ze stawki płac odpowiadającej kategorii osobistego zaszeregowania lub wykonywanym czynnościom.

Czasowo-premiowy system płac

§ 9

1. Pracownicy wynagradzani według czasowo-premiowego systemu płac mogą otrzymać premię za wykonanie i przekroczenie zadań, na zasadach określonych w zakładowych regulaminach premiowania, opracowanych w oparciu o ramowe kryteria premiowania określone w rozdziale 6.
2. Podstawą do obliczania premii wyrażonej w procentach stanowi płaca zasadnicza.
3. Premia wypłacana jest w okresach miesięcznych.
Wypłaty premii należy dokonywać na podstawie listy płac łącznie z wypłatą wynagrodzenia za dany miesiąc.
4. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników lub grup pracowników w kopalni piasku podszadzkowego (zakładzie) zatwierdza dyrektor kopalni lub zakładu na wniosek kierownika oddziału, a dla pracowników w zarządzie przedsiębiorstwa — dyrektor odpowiedniego pionu.
5. Premia może być wypłacona z funduszu premiowego określonego w wysokości procentowej do płac zasadniczych na podstawie decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników na wniosek Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa.
6. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 5 nie może przekroczyć 15% płacy zasadniczej.

Akordowy system płac

§ 10

Pracownikom zatrudnionym w akordzie, przysługuje wynagrodzenie według akordu prostego.

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym w akordzie, którzy z przyczyn od nich niezależnych osiągnęli wykonanie normy poniżej 90%, może być przy-

znane wynagrodzenie w wysokości 90 % zasadniczej stawki zaszergowania danej roboty. Decyzja w tym zakresie przysługuje dyrektorowi kopalni albo zakładu.

2. Pracownikom, którzy z własnej winy nie osiągnęli zarobku odpowiadającego 100 % wykonania normy, należy po uprzednim ostrzeżeniu wypłacać zarobek odpowiednio do faktycznego wykonania normy pracy.

R o z d z i a ł I I I

Zasady zawierania umowy akordowej

§ 12

1. Podstawą do obliczania zarobku akordowego są:
 - a) zasadnicze stawki płac podane w tabeli płac i zaszergowania,
 - b) obowiązujące normy pracy — jednostkowe normy czasu oraz jednostkowe stawki.
2. Dla obliczenia zarobku ze wspólnego akordu przyjmuje się zarobek przodowego (brygadzysty) w akordzie, z tym że otrzymuje on, poza wynagrodzeniem przypadającym mu ze wspólnego akordu dodatek przodowego (brygadzysty) w wysokości i na warunkach określonych w § 14 ust. 1 i 2.
3. Umowę akordową należy zawierać bezpośrednio w miejscu pracy. Umowę akordową zawiera dyrektor kopalni piasku podsadzkowego, zakładu lub osoba przez niego upoważniona z przodowym zespołem, przy współudziale właściwego kierownika oddziału, najpóźniej na 3 dni przed rozpoczęciem nowej pracy akordowej.
4. Umowa akordowa powinna być zawarta na piśmie i podpisana przez dyrektora kopalni piasku podsadzkowego, zakładu lub osobę przez niego upoważnioną oraz przodowego zespołu. Przodowemu (brygadziście) zespołu należy wydać kartę akordową, w której powinny być zamieszczone, następujące dane:
 - a) nazwisko przodowego (brygadzysty) zawierającego umowę akordową,
 - b) oznaczenie miejsca pracy,
 - c) określenie normy lub norm pracy na dniówkę, na godzinę itp.
 - d) ustalone w umowie akordowej stawki za jednostkę pracy,
 - e) określenie miejsca, do którego odstawić należy wyroby lub inne materiały,
 - f) liczba oraz kwalifikacje pracowników należących do zespołu.

5. Przewodny (brygadzysta) zawierający umowę akordową, zapoznaje pozostałych członków zespołu z treścią zawartej umowy.
6. Przy zespole liczącym ponad 5 osób należy powołać do zawarcia umowy akordowej drugiego członka zespołu, przy zespole ponad 20 osób jeszcze trzeciego członka zespołu. Członków zespołu wyznacza przewodny (brygadzysta) zespołu.
7. Zawarta umowa akordowa obowiązuje przez cały okres istnienia danych warunków pracy.
8. Jeżeli nastąpi istotna zmiana w warunkach pracy lub w składzie zespołu, każda strona może żądać natychmiast zmiany umowy akordowej. O ile nowe porozumienie nie zostanie w ciągu trzech dni osiągnięte, spór rozstrzyga się zgodnie z ust. 9.
9. Spory mogące wyniknąć przy ustaleniu norm pracy należy rozstrzygać przy współudziale członka rady zakładowej.

Rozdział IV

Specjalne wynagrodzenie kwartalne

§ 13

1. Dniówkowe stawki specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika” dla pracowników zatrudnionych w zarządzie Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa niżej podana tabela:

| Lp. | Kategoria zaszeregowania | Stawka dniówkowa specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika” w zależności od stażu | |
|-----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| | | powyżej 5 do 15 lat | powyżej 15 lat |
| 1 | I | 4,00 | 6,00 |
| 2 | II | 4,40 | 6,60 |
| 3 | III | 4,80 | 7,20 |
| 4 | IV | 5,20 | 7,80 |
| 5 | V | 5,60 | 8,40 |
| 6 | VI | 6,40 | 9,60 |
| 7 | VII | 7,20 | 10,80 |
| 8 | VIII | 8,00 | 12,00 |
| 9 | IX | 9,60 | 14,40 |

2. Pracownikom zatrudnionym w kopalniach piasku oraz innych zakładach Przedsiębiorstwa przysługuje wynagrodzenie kwartalne z „Karty Górnika” w wysokości określonej w niżej podanych tabelach:

**Specjalne wynagrodzenie kwartalne z „Karty Górnika” (w zł na dniówkę)
dla pracowników opłacanych według tabeli „I” (§ 6)**

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| | od 1 — do 2 lat pracy | od 2—5 lat pracy | ponad 5 lat pracy |
| I | 2,00 | 4,00 | 6,00 |
| II | 2,20 | 4,40 | 6,60 |
| III | 2,40 | 4,80 | 7,20 |
| IV | 2,60 | 5,20 | 7,80 |
| V | 2,80 | 5,60 | 8,40 |
| VI | 3,20 | 6,40 | 9,60 |
| VII | 3,60 | 7,20 | 10,80 |
| VIII | 4,00 | 8,00 | 12,00 |
| IX | 4,80 | 9,60 | 14,40 |

**Specjalne wynagrodzenie kwartalne z „Karty Górnika” (w zł na dniówkę)
dla pracowników opłacanych według tabeli „II” „III” i „IV” (§ 6)**

| Kategoria zaszeregowania | Okres pracy | | |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------|----------------------|
| | od 1 — do 2 lat pracy | od 2—5 lat pracy | ponad 5 lat pracy |
| I | 2,20 | 4,40 | 6,60 |
| II | 2,50 | 5,00 | 7,50 |
| III | 2,70 | 5,40 | 8,10 |
| IV | 2,90 | 5,80 | 8,70 |
| V | 3,10 | 6,20 | 9,30 |
| VI | 3,60 | 7,20 | 10,80 |
| VII | 4,00 | 7,90 | 11,90 |
| VIII | 4,40 | 8,80 | 13,20 |
| IX | 5,30 | 10,60 | 15,90 |

3. W zakresie przyznawania i wypłacania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego stosować należy następujące zasady:
- 1) dla nabycia uprawnień do wynagrodzenia wymagane jest zachowanie ciągłości pracy w przemyśle węglowym,
 - 2) ciągłość pracy zachowuje się w przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia do pracy w drodze porozumienia zakładów,
 - 3) za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się 25% przysługującego specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika”,
 - 4) przepisy niniejszego załącznika nie dotyczą pracowników jednostek, którzy posiadają uprawnienia do dodatków za wysługę lat z tytułu innych przepisów jak np.:
 - straży przemysłowej,
 - służby kolejowej wynagradzanej na zasadach PKP itp.

R o z d z i a ł V

Dodatki do płac

§ 14

1. Pracownicy pełniący funkcję przodowego (brygadzysty) mogą otrzymać dodatek w wysokości od 5 do 15% płacy zasadniczej, w zależności od składu ilościowego brygady.
Dodatek ten przysługuje tylko na czas pełnienia funkcji przodowego (brygadzysty).
2. Za przodowego (brygadzystę) zespołu brygady uważa się pracownika wyznaczonego przez kierownictwo kopalni piasku podsadzkowego, zakładu oraz zarządu, do pełnienia tej funkcji i odpowiedzialnego za wykonanie całości przydzielonej pracy.
Skład zespołu (brygady) nie może być mniejszy niż 5 pracowników łącznie z przodowym (brygadystą).
3. Skład zespołu (brygady) obsługującego podstawowe maszyny urabiające (koparki wielonaczyniowe i zwałowarki) może być mniejszy niż 5 pracowników nie mniejszy jednak niż 3 pracowników łącznie z przodowym (brygadystą).

§ 15

1. Za pracę nocną przysługuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną godzinę w nocy:
 - 1) 15% zasadniczej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania dla pracowników wynagradzanych według systemu dniówkowego,

- 2) 15 % wyjściowej stawki godzinowej wynagrodzenia będącej podstawą do obliczenia zarobku akordowego lub wynikającej z osobistego zaszeregowania dla pracowników wynagradzanych według systemu akordowego.
2. Dodatek nocny nie wchodzi do podstawy obliczenia 100 % dodatku za godziny nadliczbowe przepracowane w nocy.

R o z d z i a ł V I

**Ramowe kryteria premiowania pracowników zatrudnionych
w kopalniach piasku podsadzkowego, zakładach produkcji pomocniczej
oraz zarządu Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych
Przemysłu Węglowego wynagradzanych według systemu
czasowo-premiowego**

§ 16

Ustala się następujące ramowe kryteria premiowania:

- 1) pracownicy zatrudnieni przy obsłudze, konserwacji, naprawie, remoncie maszyn i urządzeń otrzymują premię za:
 - a) utrzymanie w stałej sprawności technicznej maszyn, urządzeń i narzędzi,
 - b) prawidłową eksploatację, konserwację i bezawaryjną pracę maszyn, urządzeń i narzędzi,
 - c) dotrzymanie obowiązujących parametrów, zadań produkcyjnych,
 - d) wykonanie innych zadań zleconych przez dozór, mających wpływ na terminowe ilościowe i jakościowe wykonanie zadań produkcyjnych,
- 2) pracownicy zatrudnieni przy remoncie maszyn, urządzeń i torów za:
 - a) wykonanie powierzonych robót zgodnie z technicznymi warunkami odbioru w terminach ustalonych w harmonogramach robót lub zleceniach roboczych,
 - b) właściwe zużycie materiałów,
 - c) wykonanie innych zadań zleconych przez dozór, mających wpływ na terminowe, ilościowe i jakościowe wykonanie zadań produkcyjnych,
- 3) pracownicy zatrudnieni w magazynach głównych i zakładowych za:
 - a) terminowe wykonanie zadań w zakresie przyjmowania, wydawania materiałów i towarów,
 - b) bieżące prowadzenie dokumentacji materiałowej i towarowej,

- c) prawidłowe przechowywanie i konserwowanie materiałów i towarów oraz zabezpieczenie ich przed stratami (ubytkami),
 - d) utrzymanie należytego porządku na powierzonym odcinku w magazynie,
- 4) pozostali pracownicy z wyjątkiem gońców, otrzymują premie za terminowe i prawidłowe wykonanie zadań ustalonych dla danego stanowiska, miejsca pracy lub grup pracowniczych.

§ 17

Pracownicy, o których mowa w § 16 mogą otrzymać premię indywidualną w następującej wysokości:

- 1) pracownicy wymienieni w pkt 1 i 2 — do 25% płacy zasadniczej,
- 2) pracownicy wymienieni w pkt 3 i 4 — do 18% płacy zasadniczej.

§ 18

- 1. Pracownik traci prawo do premii całkowicie lub częściowo w przypadku naruszenia przepisów BHP, stwierdzenia, że na skutek niedbalstwa naraził na szkodę interes zakładu pracy lub w przypadku innych istotnych uchybień.
- 2. Decyzję o całkowitym lub częściowym pozbawieniu premii podejmuje dyrektor kopalni piasku podsadzkowego, zakładu oraz zarządu pionu PMP-PW w uzgodnieniu z Radą Zakładową.

§ 19

- 1. Zobowiązuje się Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa do opracowania w oparciu o niniejsze zasady i w uzgodnieniu z Radą Zakładową szczegółowych regulaminów premiowania.
- 2. Zakładowe regulaminy premiowania powinny określać:
 - 1) zakres pracowników objętych premiowaniem,
 - 2) szczegółowe zadania lub sprawdzalne mierniki ilościowe jakościowe, czasowe itp. dla poszczególnych pracowników, grup pracowników, działów lub wydziałów, których wykonanie (dotrzymanie) stanowi podstawę premiowania oraz sposób kontroli wykonania premiovanych zadań,
 - 3) warunki i tryb przyznawania premii,
 - 4) wysokość maksymalnej premii indywidualnej,
 - 5) okres obowiązywania regulaminu.
- 3. Naczelnny Dyrektor Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych PW w porozumieniu z właściwą radą zakładową może wprowadzić w szczegółowych regulaminach dodatkowe kryteria i warunki premiowania,

wynikające z aktualnych potrzeb i specyfiki organizacyjnej danej kopalni, zakładu.

§ 20

Regulaminy szczegółowe zatwierdza naczelny dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Rozdział VII

Przepisy końcowe

§ 21

Zasady wynagradzania ustalone w niniejszym załączniku nie mają zastosowania do:

- 1) pracowników wynagradzanych według ogólnie obowiązujących zasad ustalonych odrębnie dla danych grup pracowników jak: pracowników transportu samochodowego, członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa, straży przemysłowej uzbrojonej i nieuzbrojonej, dozorców domów mieszkalnych, pracowników przyzakładowych placówek socjalnych, placówek kulturalno-oświatowych, placówek żywienia zbiorowego itp.,
- 2) pracowników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy oraz pracowników po ukończeniu 18 lat, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.

**Zasady wynagradzania
pracowników umysłowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie
Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Stawki miesięcznych płac zasadniczych dla pracowników Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa tabela nr 1.
2. Miesięczne stawki dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa tabela nr 2.
3. Zaszeregowanie i grupy dodatku funkcyjnego pracowników zatrudnionych:
 - 1) w zarządzie Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa tabela nr 3,
 - 2) w kopalniach piasku podsadzkowego i zakładach Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa tabela nr 4.

§ 2

Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy:

- 1) pracowników zatrudnionych w zarządzie Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa Taryfikator kwalifikacyjny podany w tabeli nr 5,
- 2) pracowników zatrudnionych w kopalniach piasku podsadzkowego i zakładach Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego określa Taryfikator kwalifikacyjny podany w tabeli nr 6.

§ 3

1. Podwyższenie kategorii osobistego zaszerzegowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być zaszerzegowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy (liczby lat pracy).

§ 4

1. Naczelny Dyrektor Przedsiębiorstwa może w uzasadnionych przypadkach zwolnić zatrudnionego pracownika od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia.
2. Pracownicy zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa nie dłuższym jednak niż 5 lat. Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni pracownicy, którzy ukończyli 45 lat życia.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych może być przyznana wyższa stawka płacy zasadniczej w ramach stawek przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
4. Zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia nie może być stosowane w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach, dla których odrębne przepisy wymagają bezwzględniego dotrzymania tego warunku.

§ 5

1. Wysokość płacy zasadniczej dla Naczelnego Dyrektora Przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego ustala Minister Górnictwa i Energetyki, a dla pozostałych pracowników w zarządzie Przedsiębiorstwa — Naczelny Dyrektor Przedsiębiorstwa.
2. Wysokość płacy zasadniczej dla dyrektorów kopalń piasku podsadzkowego, dyrektorów zakładów ustala Naczelny Dyrektor Przedsiębiorstwa, a dla pozostałych pracowników kopalń piasku podsadzkowego i zakładów dyrektorzy tych jednostek.
3. Zaszerzeganie pracowników do poszczególnych stanowisk powinno być zgodne z zakresem czynności wykonywanych przez pracowników posiadanych przez nich kwalifikacjami.

Rozdział II

Zasady premiowania

§ 6

1. Pracownicy zatrudnieni na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach oraz pracownicy dozoru mogą otrzymać za wykonanie zadań planowych premię w ramach funduszu premiowego w wysokości do 15% ich płacy zasadniczej.
2. Wypłata premii następuje w oparciu o szczegółowe regulaminy premiowania opracowane na podstawie ramowych kryteriów premiowania określonych w rozdziale IV.

§ 7

Premia, o której mowa w § 6 nie przysługuje pracownikom uprawnionym do premii ustalonej w wysokości do 15% funduszu premiowego.

§ 8

1. Pracownicy finansowo-księgowi premiowani według zasad określonych w § 6 niezależnie od premii, otrzymują premię za prawidłowe i terminowe sporządzenie sprawozdania finansowego (premia bilansowa).
2. Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku, w ramach funduszu premiowego, o którym mowa w § 7, kwotę stanowiącą 10% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.
3. Fundusz określony w ust. 2 zmniejsza się o 1/25 część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu rocznego sprawozdania finansowego.
4. Indywidualna premia bilansowa może być przyznana w wysokości do 20% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika finansowo-księgowego pod warunkiem, że brał on udział w sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego i pracował co najmniej przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę w/w sprawozdania.
5. Premię bilansową wypłaca się po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

Rozdział III

Zasady przyznawania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika”

§ 9

1. Pracownikom zatrudnionym w Zarządzie Przedsiębiorstwa przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne z „Karty Górnika” w wysokości określonej w tabeli nr 7.

2. Pracownikom zatrudnionym w kopalniach piasku i innych zakładach Przedsiębiorstwa przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne z „Karty Górnika” w wysokości określonej w tabeli nr 8.

§ 10

W zakresie przyznawania i wypłacania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika” stosować należy następujące zasady:

- 1) dla nabycia uprawnień do wynagrodzenia wymagane jest zachowanie ciągłości pracy w przemyśle węglowym,
- 2) ciągłość pracy zachowuje się w przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia do pracy w drodze porozumienia zakładów,
- 3) za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się 25% przysługującego specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika”,
- 4) w przypadku zalecenia jednostki nadrzędnej względnie przejścia pracownika do zakładu górniczego w drodze porozumienia z zakładem poza górniczym, który posiadał dodatek z tytułu wysługi lat w wymiarze wyższym od wynikającego z tabel 7 i 8, pracownik do czasu uzyskania uprawnień do wynagrodzenia określonego w tabelach, o których mowa w § 9 ust. 1 i 2, otrzymuje dodatek w wysokości kwotowej, wypłaconej w poprzednim miejscu pracy, pod warunkiem przepracowanych nakazanych dni pracy,
- 5) pracownicy, dla których specjalne wynagrodzenie kwartalne wynikające z tabel, o których mowa w § 9 byłoby niższe od wynagrodzenia dotychczas otrzymywanego, zachowują prawo do tego wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości przez czas pozostania na zajmowanym stanowisku.
- 6) przepisy niniejszego rozdziału nie dotyczą pracowników, którzy posiadają uprawnienia do dodatków za wysługę lat z tytułu innych przepisów jak np.:
 - straży przemysłowej,
 - służby kolejowej wynagradzanej na zasadach PKP itp.

Rozdział IV

Ramowe kryteria premiowania

§ 11

1. Pracownicy zatrudnieni na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy oraz pracownicy dozoru uprawnieni są do premii.
Podstawę do przyznania i obliczania premii stanowi:

w zarządzie:

- 1) wykonanie przez kopalnie piasku podsadzkowego i zakłady planu wartości sprzedanej produkcji i usług — w zł.
- 2) wykonanie planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego — w m³,

w kopalni
piasku pod-
sadzkowego:

- 1) wykonanie przez kopalnie piasku podsadzkowego planu produkcji sprzedanej — w zł.
- 2) wykonanie planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego — w m³.

w zakładzie:

- 1) wykonanie planu wartości przerobu — w zł.
- 2) wykonanie wydajności na jednego zatrudnionego — w zł.

2. Przez pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy rozumie się wszystkich pracowników uprawnionych do dodatku funkcyjnego, za wyjątkiem kierowników Domów Górnik i kierowników administracji nieruchomości.

§ 12

1. Premia dla pracowników wymienionych w § 11 wypłacana jest z funduszu premiowego ustalonego w procentach planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego za wykonanie w 100% wszystkich zadań, o których mowa w § 11, ust. 1, zwanego dalej podstawowym funduszem premiowym, ustala w procentach planowanego funduszu płac zasadniczych na każdy rok kalendarzowy naczelny dyrektor przedsiębiorstwa w ramach wytycznych określonych dla przedsiębiorstwa przez Ministra Górnictwa i Energetyki.
3. Wysokość podstawowego funduszu premiowego ustalona jest w granicach od 8 do 15% planowanego funduszu płac zasadniczych uprawnionych pracowników.

4. Ustalając wysokość podstawowego funduszu premiowego naczelny dyrektor przedsiębiorstwa określa jego udział na poszczególne zadania wg następujących zasad:

w zarządzie:

- 1) za wykonanie planu wartości sprzedanej produkcji i usług od 5 do 9% funduszu płac zasadniczych,
- 2) za wykonanie planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego od 3 do 6% funduszu płac zasadniczych.

w kopalni piasku podsadzkowego:

- 3) za wykonanie planu produkcji sprzedanej od 5 do 9% funduszu płac zasadniczych,

- 4) za wykonanie planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego od 3 do 6% funduszu płac zasadniczych;

w zakładzie:

- 5) za wykonanie planu wartości przerobu od 5 do 9% funduszu płac zasadniczych,
- 6) za wykonanie zadań wydajności w zł na jednego zatrudnionego od 3 do 6% funduszu płac zasadniczych.
5. Podziału ustalonego w powyższym trybie podstawowego funduszu premiowego na poszczególne miesiące roku dokonuje naczelnny dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 13

1. Podstawowy fundusz premiowy, ustalony w trybie postanowień § 12 ulega zwiększeniu lub zmniejszeniu w zależności od stopnia wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.
2. W przypadku niepełnego wykonania zadań podstawowy fundusz premiowy ulega zmniejszeniu o 1/4 część wielkości ustalonych zgodnie z postanowieniem § 12 ust. 4 za każdy 1% nie wykonania zadań. Zmniejszenie podstawowego funduszu premiowego oblicza się odrębnie dla każdego zadania.
3. Za przekroczenie zadań podstawowy fundusz premiowy ulega zwiększeniu według niżej podanych zasad:

| Nazwa | Z a d a n i e | Wskaźnik wzrostu podstawowego funduszu premiowego za każdy 1 % przekroczenia zadań, wyrażony w %%% płacy zasadniczej |
|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| zarząd | 1) wykonanie planu wartości sprzedanej produkcji i usług | od 3,0 do 4,0 % |
| | 2) wykonanie planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego | od 1,5 do 2,0 % |
| kopalnia piasku podsadzkowego | 3) wykonanie planu produkcji sprzedanej | od 3,0 do 4,0 % |
| | 4) wykonanie planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego | od 1,5 do 2,0 % |
| zakład | 5) wykonanie planu wartości przerobu | od 3,0 do 4,0 % |
| | 6) wykonanie zadań wydajności w zł na jednego zatrudnionego | od 1,5 do 2,0 % |

Wzrost podstawowego funduszu premiowego za 1% przekroczenia wszystkich zadań nie może być łącznie niższy od 4,5%, ani wyższy od 6,0% funduszu płac zasadniczych.

Wskaźniki wzrostu funduszu premiowego za przekroczenie poszczególnych zadań ustala naczelnny dyrektor przedsiębiorstwa, na okres rocz-

ny. W uzasadnionych przypadkach zmiana wskaźników może być dokonana przed upływem roku, nie wcześniej jednak niż po upływie 6 miesięcy.

4. Fundusz premiowy ustalony w powyższym trybie z uwzględnieniem stopnia wykonania zadań, zwany dalej dyspozycyjnym funduszem premiowym, przeznaczony jest na wypłatę indywidualnych premii zgodnie z dalszymi postanowieniami ramowych kryteriów premiowania.

§ 14

1. Dyspozycyjny fundusz premiowy obliczony jest na podstawie wyników osiągniętych w realizacji zadań planowych za poszczególne miesiące w oparciu o podstawowy fundusz premiowy ustalony przez naczelnego dyrektora przedsiębiorstwa na dany miesiąc (§ 12 ust. 5).
2. Podstawą do obliczenia dyspozycyjnego funduszu premiowego są zadania miesięczne ustalone dla kopalń piasku podsadzkowego i zakładów zgodnie z obowiązującymi zasadami planowania.
3. Wysokość dyspozycyjnego funduszu premiowego za każdy miesiąc zatwierdza do wypłaty naczelnny dyrektor przedsiębiorstwa. W przypadku, gdy wysokość tego funduszu przekracza 20% funduszu płac zasadniczych zatwierdzenie funduszu premiowego do wypłaty wymaga uprzedniej zgody Ministra Górnictwa i Energetyki.
4. Wypłata premii dokonywana jest w okresach miesięcznych na podstawie wyników osiągniętych przez kopalnie piasku podsadzkowego i zakłady w miesiącu poprzednim.
5. Podział dyspozycyjnego funduszu premiowego pomiędzy uprawnionych pracowników następuje proporcjonalnie do posiadanych płac zasadniczych.

§ 15

1. Przy obliczaniu dla celów premiowania stopnia wykonania planu operatywnego dostaw piasku podsadzkowego dla kopalń węgla kamiennego, do wykonania tego planu dolicza się również, ustalone harmonogramem dostaw, ilości piasku nieodebranego przez kopalnie węgla kamiennego wskutek odmowy jego przyjęcia.
2. Stopień wykonania zadań, wysokość dyspozycyjnego funduszu premiowego w procentach oraz indywidualne premie oblicza się z dokładnością do 0,1%, zaokrąglając wynik poniżej 0,05 w dół a od 0,05 w górę.

§ 16

1. Naczelnny dyrektor przedsiębiorstwa oraz dyrektor kopalni piasku podsadzkowego, zakładu, może uzależnić wypłatę premii w całości lub w części od wykonania ustalonych dla poszczególnych pracowników, grup pracowników lub oddziałów (rejonów) konkretnych zadań należących do zakresu działania tych pracowników lub od stanu bezpieczeństwa i wypadkowości przy pracy na stanowiskach przez nich nadzorowanych.

2. Poszczególne zadania oraz wielkość premii uzależnioną od ich wykonania należy określić w zakładowym regulaminie premiowania lub podać do wiadomości pracownikom przed rozpoczęciem miesiąca, w którym mają być wykonane.

§ 17

Regulamin ustala maksymalną wysokość funduszu premiowego oraz premii indywidualnych. Naczelny dyrektor przedsiębiorstwa oraz dyrektor kopalni piasku podszadzkowego — zakładu w porozumieniu z radą zakładową niezależnie od zmniejszenia premii w trybie postanowień § 16 i § 19 uprawniony jest do zmniejszenia premii lub nawet jej całkowitego skreślenia poszczególnym pracownikom lub grupie pracowników w przypadku ujemnej oceny całokształtu ich pracy, jakości wykonywanej pracy, nieprzestrzegania dyscypliny i zasad bezpieczeństwa pracy lub z innych uzasadnionych przyczyn.

§ 18

Kwoty funduszu premiowego powstałe z tytułu zmniejszenia lub skreślenia premii w trybie postanowień § 16 i § 17 mogą być przeznaczone na wypłatę dodatkowych premii dla pracowników, którzy podjęli i wykonali dodatkowe zadania lub wyróżnili się w pracy szczególnymi osiągnięciami w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, wdrażania postępu technicznego i ekonomicznego, poprawy gospodarki materiałowej itp.

§ 19

1. W przypadku przekroczenia planowanego osobowego funduszu płac pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę w zakresie zatrudnienia i funduszu płac oraz pracownikom naruszającym dyscyplinę płac wstrzymuje się premię na zasadach określonych w aktualnie obowiązujących przepisach.
2. Do pracowników odpowiadających za gospodarkę w zakresie zatrudnienia i funduszu płac zalicza się:
 - 1) w zarządzie:
 - a) naczelnego dyrektora,
 - b) dyrektora technicznego, ekonomicznego i inwestycyjnego,
 - c) głównego księgowego,
 - d) naczelnych inżynierów i naczelnego inspektora kolei piaskowych,
 - e) głównych inżynierów i głównego inspektora kolei piaskowych,
 - f) kierowników działów technicznych, ekonomicznych i finansowo-księgowych,
 - 2) w kopalni piasku podszadzkowego, zakładzie:
 - a) dyrektora kopalni, zakładu,
 - b) naczelnego inżyniera,
 - c) z-cę dyrektora d/s ekonomiczno-pracowniczych,
 - d) głównego mechanika, energetyka,

- e) osoby dozoru wyższego, średniego i niższego, posiadające prawo do podejmowania bezpośrednio lub pośrednio decyzji w zakresie zatrudnienia oraz przydziału pracy,
- f) kierownika ruchu kolejowego, kierownika robót,
- g) kierowników działów, kierowników sekcji,
- h) pracownika odpowiedzialnego za normowanie pracy.

§ 20

Minister Górnictwa i Energetyki i naczelny dyrektor przedsiębiorstwa może zmniejszyć dyspozycyjny fundusz premiowy dla zarządu przedsiębiorstwa w przypadku, gdy jego wysokość nie odpowiada wynikom ekonomicznym osiągniętym przez przedsiębiorstwo, szczególnie w zakresie kształtowania się kosztów własnych produkcji oraz w przypadku negatywnych wyników w kształtowaniu wskaźników bezpieczeństwa pracy.

§ 21

1. Pozostali pracownicy nie wymienieni w § 11 premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac w wysokości do 15% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość funduszu premiowego określa corocznie naczelny dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o wytyczne ustalone przez Ministra Górnictwa i Energetyki.
3. Premia indywidualna ustalona w procentach płacy zasadniczej pracownika nie może przekroczyć dwukrotnej wysokości funduszu premiowego wyrażonego w procentach funduszu płac zasadniczych.
4. Premie indywidualne zatwierdza naczelny dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową. Premie wypłacane są w okresach miesięcznych.
5. Premie wypłacane z funduszu premiowego określonego w niniejszym paragrafie mają charakter uznaniowy.
6. Uruchomienie funduszu premiowego w danym miesiącu może nastąpić pod warunkiem uzyskania prawa do premii przez pracowników wymienionych w § 11.

R o z d z i a ł V

Dodatki do płac

§ 22

Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych uprawnionych do wynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych:

- | | |
|-----|------------------------------------------------------|
| Lp. | Stanowisko |
| 1. | Starszy specjalista, starszy inspektor, |
| 2. | Specjalista, dyspozytor produkcji i ruchu kolejowego |
| 3. | Instruktor drużyn parowozowych. |

§ 23

1. Za pracę nocną przysługuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną godzinę w nocy 15% zasadniczej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.
2. Dodatek nocny za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych nie przysługuje pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, z wyjątkiem dozorców, mistrzów, sztygarów zmianowych.
3. Dodatek nocny nie wchodzi do podstawy obliczania 100% dodatku za godziny nadliczbowe przepracowane w nocy.

Rozdział VI

Przepisy końcowe

§ 24

Zasady wynagradzania ustalone w załączniku nie mają zastosowania do:

- 1) pracowników transportu samochodowego,
- 2) pracowników wyodrębnionych placówek: socjalnych, kulturalno-oświatowych i żywienia zbiorowego,
- 3) członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa,
- 4) straży przemysłowej.

Tabela nr 1

**miesięcznych stawek płac zasadniczych dla pracowników
Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego**

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|-----------------------------|--------------------------------------------------|
| 1 | 1200 |
| 2 | 1350 |
| 3 | 1500 |
| 4 | 1700 |
| 5 | 1900 |
| 6 | 2200 |
| 7 | 2500 |
| 8 | 2800 |
| 9 | 3100 |
| 10 | 3400 |
| 11 | 3700 |
| 12 | 4000 |
| 13 | 4300 |
| 14 | 4600 |
| 15 | 5000 |
| 16 | 5500 |
| 17 | 6000 |
| 18 | 6500 |
| 19 | 7000 |
| 20 | 7500 |

Tabela nr 2

**dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych
na stanowiskach kierowniczych w Przedsiębiorstwie Materiałów
Podsadzkowych Przemysłu Węglowego**

| Grupa dodatku funkcyjnego | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego w złotych |
|------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1 | 300 |
| 2 | 400 |
| 3 | 500 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1250 |
| 8 | 1500 |
| 9 | 2000 |
| 10 | 2500 |
| 11 | 3000 |
| 12 | 3500 |
| 13 | 4000 |
| 14 | 4500 |

Tabela nr 3

**zaszeregowania i grup dodatku funkcyjnego dla pracowników
w zarządzie Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych
Przemysłu Węglowego**

| Poz. | Stanowisko | Kategoria zaszere- gowania | Grupa dodatku funkcyj- nego |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Naczelný dyrektor | 18—20 | 12—14 |
| 2 | Dyrektor techniczny — zastępcą naczelnego dyrektora | 17—19 | 11—13 |
| 3 | Dyrektorzy pozostałych pionów: inwestycyjny, ekonomiczny, pracowniczy, główny księgowy | 15—19 | 9—12 |
| 4 | Naczelný inżynier: górniczy, kolejowy, inwestycyjny, energo-mechaniczny, naczelný inspektor kolei piaszkowych | 15—18 | 8—11 |
| 5 | Główný inżynier: górniczy, ruchu kolejowego, przygotowania remontów, energetyk, postępu technicznego, główný inspektor kolei piaszkowych | 13—18 | 7—10 |
| 6 | Kierownicy działów nie wymienionych w innych pozycjach | 12—17 | 6—9 |
| 7 | Kierownik działu spraw obronnych, starszy inspektor techniczny lub ekonomiczny | 11—16 | 5—8 |
| 8 | Kierownik działu: gospodarki mieszkaniowej, administracyjno-gospodarczy | 8—14 | 3—6 |
| 9 | Kierownik magazynu | 6—11 | 2—5 |
| 10 | Starszy: specjalista z zakresu ... rewident, mierniczy, socjolog, psycholog itp. starszy inspektor w dziale spraw obronnych radca prawny | 9—16 | — |
| 11 | Specjalista z zakresu ... rewident, mierniczy, socjolog, psycholog, specjalista z zakresu organizacji, normowania, planowania, d/s pracowniczych i płac inspektor w dziale spraw obronnych, księgowy, inni specjaliści | 7—13 | — |
| 12 | Samodzielny: referent techniczny, ekonomiczny, mechanik, energetyk, ekonomista, planista, kosztowiec, księgowy, referent d/s pracowniczych, obronnych, referent prawny | 5—10 | — |
| 13 | Starszy (a) referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowo-księgowy, d/s pracowniczych, starszy rachmistrz, kierownik kancelarii, kasjer, stenotypistka | 3—7 | — |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| 14 | Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, d/s pracowniczych, d/s obronnych, rachmistrz, kontysta, laborant, kreślarz, fotokopista | 1—5 | — |
| 15 | Maszynistka poza halą maszyn ze sprawnością uderzeń 300 i więcej na minutę 240 i więcej na minutę 180 i więcej na minutę | 6 5 4 | — — — |
| 16 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 2—7 | — |
| 17 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1—4 | — |

Tabela nr 4

**zaszeregowania i grup dodatku funkcyjnego dla pracowników
w kopalniach piasku podsadzkowego i zakładach
Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego**

| Poz. | Stanowisko | Kategoria zaszere- gowania | Grupa dodatku funkcyj- nego |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor kopalni | 15—18 | 8—13 |
| 2 | Dyrektor zakładu | 14—17 | 7—11 |
| 3 | Naczelný inżynier w kopalni — I zastępca dyrektora d/s technicznych, naczelný inżynier w zakładzie — I zastępca dyrektora d/s technicznych | 13—17 | 5—10 |
| 4 | Główny: mechanik, energetyk, kierownik ruchu kolejowego, kierownik robót: górniczych, budowlanych, remontowych, budownictwa wodnego i rekultywacji, zastępca dyrektora d/s ekonomicznych, nadsztygar, inni kierownicy robót | 12—16 | 5 —9 |
| 5 | Sztygar oddziałowy, kierownik działu technicznego, ekonomicznego, finansowo-księgowego | 9—15 | 3—7 |
| 6 | Sztygar zmianowy, komendant zakładowego oddziału samoobrony, kierownik samodzielnej sekcji technicznej, ekonomicznej | 7—13 | 2—7 |
| 7 | Kierownik laboratorium | 8—12 | 2—5 |
| 8 | Dozorca, mistrz, kierownik magazynu, technik — maszynista koparki wielonaczyniowej | 6—11 | 1—4 |
| 9 | Kierownik „Domu Górnika” | 3—7 | 1—4 |
| 10 | Kierownik administracyjny nieruchomości | 2—6 | 1—3 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|
| 11 | Starszy: specjalista z zakresu ... mierniczy, socjolog, psycholog itp. | 9—15 | — |
| 12 | Specjalista z zakresu ... mierniczy, socjolog, psycholog, specjalista z zakresu normowania, planowania, d/s pracowniczych i płac, księgowy, inni specjaliści, dyspozytor produkcji i ruchu kolejowego, instruktor drużyn parowozowych, dyżurny ruchu kolejowego | 6—12 | — |
| 13 | Samodzielny: referent techniczny, ekonomiczny, mechanik, energetyk, ekonomista, planista, kosztowiec, księgowy, referent d/s pracowniczych, laborant, konstruktor, kalkulator, dyspozytor lokomotywowy, starszy magazynier | 5—10 | — |
| 14 | Starszy (a): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowo-księgowy, d/s pracowniczych, starszy rachmistrz, kasjer, kontroler zarobków, telefonistka | 3—7 | — |
| 15 | Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, d/s pracowniczych, rachmistrz, kontysta, laborant, kreślarz, fotokopista, telefonistka | 1—5 | — |
| 16 | Maszynistka poza hałą maszyn — maszynistka ze sprawnością uderzeń na minutę — 300 i więcej — 240 i więcej — 180 i więcej | 6 5 4 | — — — |
| 17 | Stażysta z wyższym wykształceniem | 2—7 | — |
| 18 | Stażysta ze średnim wykształceniem | 1—4 | — |

Tabela nr 5

**Taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych
w Zarządzie Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych
Przemysłu Węglowego**

| Poz. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor Naczelny | wyższe techniczne | 8 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Dyrektor techniczny Pierwszy Zastępca Naczelnego Dyrektora | wyższe techniczne | 8 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 3 | <p>Dyrektor pozostałych pionów:</p> <ul style="list-style-type: none"> — inwestycyjnego, — ekonomicznego, — pracowniczego — Główny księgowy | wyższe techniczne wyższe techniczne wysze ekonomiczne lub inne wykształcenie wyższe oraz uzupełniające studia ekonomiczne na poziomie wyższym | 7 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |
| 4 | <p>Naczelnny inżynier:</p> <ul style="list-style-type: none"> — górniczy, — kolejowy, — inwestycyjny, — energomechaniczny, — naczelnny inspektor kolei piaskowych | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |
| 5 | <p>Główny inżynier:</p> <ul style="list-style-type: none"> — górniczy, — ruchu kolejowego, — przygotowania remontów, — energetyk, — postępu technicznego, — główny inspektor kolei piaskowych | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności | 6 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |
| 6 | Kierownicy działów nie wymienionych w innych pozycjach | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat pracy w zawodzie na stanowisku samodzielnym |
| 7 | Kierownik działu spraw obronnych | <p>wyższe odpowiedniej specjalności</p> <p>średnie odpowiedniej specjalności</p> <p>ponadto przeszkolenie w zakresie spraw obronnych</p> | <p>4 lata pracy w zawodzie</p> <p>8 lat pracy w zawodzie</p> |
| 8 | Starszy inspektor techniczny lub ekonomiczny | wyższe odpowiedniej specjalności | 4 lata pracy w zawodzie |
| 9 | Kierownik działu gospodarki mieszkaniowej, administracyjno-gospodarczej | <p>wyższe odpowiedniej specjalności</p> <p>średnie odpowiedniej specjalności</p> | <p>4 lata pracy w zawodzie</p> <p>8 lat pracy w zawodzie</p> |
| 10 | Kierownik magazynu | średnie ekonomiczne | 6 lat pracy w zaopatrzeniu |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 11 | Starszy: specjalista, rewident, mierniczy itp. Starszy inspektor w dziale spraw obronnych | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności dla starszego inspektora w dziale spraw obronnych ponadto przeszkolenie w zakresie spraw obronnych | 5 lat pracy w zawodzie 9 lat pracy w zawodzie |
| 12 | Starszy: psycholog, socjolog | wyższe odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie |
| 13 | Radca prawny Samodzielny referent prawny | Zgodnie z uchwałą nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. (M.P. nr 46 poz. 406) | |
| 14 | Specjalista, rewident, mierniczy; specjalista z zakresu organizacji normowania, planowania zatrudnienia i płac, księgowy, inni specjaliści, inspektor w dziale spraw obronnych | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności dla inspektora w dziale spraw obronnych ponadto przeszkolenie w zakresie obronności | 4 lata pracy w zawodzie 8 lat pracy w zawodzie |
| 15 | Psycholog, socjolog, | wyższe odpowiedniej specjalności | wstępny staż pracy |
| 16 | Samodzielny: referent techniczny, ekonomiczny, mechanik, energetyk, ekonomista, planista, kosztowiec, księgowy, referent d/s pracowników, obronnych | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w zawodzie |
| 17 | Starszy (a): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowo-księgowy, d/s pracowników, starszy rachmistrz, kierownik kancelarii, kasjer, stenotypistka | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | wstępny staż pracy 3 lata pracy w zawodzie |
| 18 | Referent: techniczny, ekonomiczny, administracyjny, personalny, d/s obronnych, szkolenia zawodowego, rachmistrz, kontysta, laborant, kreślarz, fotokopista | średnie odpowiedniej specjalności | wstępny staż pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 19 | Maszynistka poza halą maszyn zaszeregowana w kategorii: — 6 — 5 — 4 | średnie | umiejętność bezbłędnego pisanie na maszynie z szybkością uderzeń ponad: 300 na minutę 240 na minutę 180 na minutę |

Tabela nr 6

Taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych w kopalniach piasku podsadzowego i zakładach Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzowych Przemysłu Węglowego

| Poz. | Stanowisko | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor kopalni | wyższe techniczne | 8 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Dyrektor zakładu | wyższe techniczne | 8 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |
| 3 | Naczelnny inżynier kopalni — I-szy Zastępca dyrektora d/s technicznych naczelnny inżynier w zakładzie — I-szy zastępca dyrektora d/s technicznych | wyższe techniczne | 7 lat pracy w dozorcze, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym |
| 4 | Główny: mechanik, energetyk, kierownik ruchu kolejowego, kierownik robót: górniczych, budowlanych, remontowych, budownictwa wodnego i rekultywacji | wyższe techniczne | 6 lat pracy w dozorcze w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym |
| 5 | Zastępca dyrektora d/s ekonomicznych | wyższe ekonomiczne | 6 lat pracy w zawodzie na stanowisku kierowniczym |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Nadsztygar, kierownik robót nie wymienionych w poz. 4 | wyższe techniczne | 5 lat pracy na samodzielnym stanowisku w dozorze |
| 7 | Sztygar oddziałowy | wyższe techniczne średnie techniczne | 3 lata pracy w dozorze 7 lat pracy w dozorze |
| 8 | Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, finansowo-księgowego | wyższe odpowiedniej specjalności | 4 lata pracy w zawodzie na samodzielnym stanowisku |
| 9 | Sztygar zmianowy | średnie techniczne | 6 lat pracy w dozorze |
| 10 | Komendant zakładowego oddziału samoobrony, kierownik sekcji | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności ponadto dla komendanta ZOS przeszkolenie w zakresie powszechnej samoobrony | 3 lata pracy w zawodzie 7 lat pracy w zawodzie |
| 11 | Kierownik laboratorium | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 3 lata pracy w zawodzie 7 lat pracy w zawodzie |
| 12 | Dozorca, mistrz | średnie techniczne odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| 13 | Kierownik magazynu | średnie odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w zawodzie |
| 14 | Technik — maszynista koparki wielonaczyniowej | średnie techniczne | posiadanie książki maszynisty wymaganej taryfikatorem robotników dla maszynisty koparki wielonaczyniowej |
| 15 | Kierownik „Domu Górnika” | średnie | 5 lat pracy w administracji |
| 16 | Kierownik administracyjny nieruchomości | średnie | 5 lat pracy w administracji |
| 17 | Starszy: specjalista mierniczy itp. | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 3 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | Starszy: psycholog, socjolog | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat pracy w zawodzie |
| 19 | Specjalista mierniczy, specjalista z zakresu normowania, planowania, d/s pracowniczych i płac, księgowi, inni specjaliści, dyspozytor produkcji i ruchu kolejowego, instruktor drużyn parowozowych | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w zawodzie 6 lat pracy w zawodzie |
| 20 | Psycholog, socjolog | wyższe odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| 21 | Dyżurny ruchu kolejowego | Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Komunikacji z dnia 29 czerwca 1974 r. w sprawie określenia warunków, jakim powinni odpowiadać pracownicy zatrudnieni na kolejach użytku niepublicznego | |
| 22 | Samodzielny: referent techniczny, ekonomiczny, mechanik, energetyk, ekonomista, planista, kosztowiec, księgowy, referent d/s pracowniczych, laborant, konstruktor, kalkulator, dyspozytor lokomotywowy, starszy magazynier | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w zawodzie 4 lata pracy w zawodzie |
| 23 | Starszy (a): referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, finansowo-księgowy, d/s pracowniczych starszy rachmistrz, kasjer, kontroler zarobków, telefonistka | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy, 3 lata pracy w zawodzie dla starszej telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 100 numerach czynnych |
| 24 | Referent techniczny, ekonomiczny, d/s pracowniczych rachmistrz, kontysta, laborant, kreślarz, telefonistka, fotokopista | średnie odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 25 numerach czynnych |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 25 | Maszynistka poza halą maszyn zaszeregowana w kategorii: — 6 — 5 — 4 | średnie | umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością uderzeń ponad: 300 na minutę 240 na minutę 180 na minutę |

Tabela nr 7
miesięcznych stawek specjalnego wynagrodzenia kwartalnego
z „Karty Górnika” dla pracowników zatrudnionych w zarządzie
Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” w złotych w zależności od stażu pracy | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| | 5 do 15 lat | 15 lat i więcej |
| 1 | 95 | 145 |
| 2 | 110 | 165 |
| 3 | 120 | 180 |
| 4 | 140 | 210 |
| 5 | 160 | 240 |
| 6 | 180 | 270 |
| 7 | 200 | 300 |
| 8 | 220 | 330 |
| 9 | 240 | 360 |
| 10 | 265 | 395 |
| 11 | 290 | 435 |
| 12 | 315 | 470 |
| 13 | 335 | 500 |
| 14 | 365 | 550 |
| 15 | 400 | 600 |
| 16 | 435 | 650 |
| 17 | 535 | 800 |
| 18 | 605 | 910 |
| 19 | 655 | 980 |
| 20 | 700 | 1050 |

Tabela nr 8

miesięcznych stawek specjalnego wynagrodzenia kwartalnego
z „Karty Górnika” dla pracowników zatrudnionych w kopalniach piasku
i innych zakładach przedsiębiorstwa

| Kategoria zaszerego- wania | Stawka miesięczna specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w złotych w zależności od stażu pracy: | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|-------------------------------|---------|-------------|
| | Pracownicy produkcyjni oraz inżynierowie i technicy | | | Pozostali pracownicy umysłowi | | |
| | 1—2 lat | 2—5 lat | ponad 5 lat | 1—2 lat | 2—5 lat | ponad 5 lat |
| 1 | 105 | 160 | 210 | 55 | 105 | 160 |
| 2 | 120 | 180 | 240 | 60 | 120 | 180 |
| 3 | 130 | 195 | 250 | 65 | 130 | 195 |
| 4 | 155 | 235 | 310 | 80 | 155 | 235 |
| 5 | 180 | 270 | 360 | 90 | 180 | 270 |
| 6 | 205 | 305 | 405 | 105 | 205 | 305 |
| 7 | 225 | 340 | 450 | 115 | 225 | 340 |
| 8 | 250 | 375 | 500 | 125 | 250 | 375 |
| 9 | 270 | 405 | 540 | 135 | 270 | 405 |
| 10 | 300 | 450 | 600 | 150 | 300 | 450 |
| 11 | 325 | 490 | 650 | 165 | 325 | 490 |
| 12 | 350 | 525 | 700 | 175 | 350 | 525 |
| 13 | 380 | 570 | 760 | 190 | 380 | 570 |
| 14 | 415 | 625 | 830 | 210 | 415 | 625 |
| 15 | 450 | 675 | 900 | 225 | 450 | 675 |
| 16 | 495 | 745 | 990 | 250 | 495 | 745 |
| 17 | 540 | 810 | 1080 | 270 | 540 | 810 |
| 18 | 585 | 880 | 1170 | 295 | 585 | 880 |
| 19 | 630 | 945 | 1260 | 315 | 630 | 945 |
| 20 | 675 | 1015 | 1350 | 340 | 675 | 1015 |

**Zasady wynagradzania
pracowników transportu kolejowego zatrudnionych
w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników transportu kolejowego zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego.

§ 2

Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego pracowników określa poniższa tabela:

| Grupa wynagrodzenia | Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego | | |
|------------------------|----------------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 7 | 2.350 | 2.450 | 2.550 |
| 8 | 2.150 | 2.250 | 2.350 |
| 9 | 1.950 | 2.050 | 2.150 |
| 10 | 1.750 | 1.850 | 1.950 |
| 11 | 1.550 | 1.650 | 1.750 |
| 12 | 1.450 | 1.500 | 1.550 |
| 13 | 1.350 | 1.400 | 1.450 |

§ 3

Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy oraz grupy wynagrodzenia zasadniczego dla poszczególnych stanowisk określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko pracy | Wymagania w zakresie wykształcenia, egzaminów kwalifikacyjnych oraz stażu pracy i praktyki zawodowej | Grupa wynagrodzenia zasadniczego |
|-----|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Maszynista parowozu, elektrowozu, motowozu I klasy | Stanowisko awansowe dla maszynistów parowozu, elektrowozu, motowozu II klasy posiadających: 1) wykształcenie średnie, co najmniej 5 lat pracy na tym stanowisku, 2) wykształcenie zasadnicze zawodowe, co najmniej 10 lat pracy na tym stanowisku oraz tytuł „mistrz w zawodzie” | 8—7 |
| 2 | Maszynista parowozu, elektrowozu, motowozu II klasy | 1) wykształcenie średnie techniczne w specjalności kolejowej i co najmniej 6 miesięcy pracy na stanowisku pomocnika maszynisty danego rodzaju pojazdu trakcyjnego, złożenie egzaminu na maszynistę danego rodzaju pojazdu trakcyjnego, 2) wykształcenie średnie techniczne, ogólnokształcące, zasadnicze zawodowe lub posiadanie tytułu wykwalifikowanego ślusarza naprawy taboru kolejowego lub posiadanie tytułu „wykwalifikowanego elektromontera taboru kolejowego elektrycznego” (w odniesieniu do trakcji elektrycznej), co najmniej 2 lata pracy na stanowisku pomocnika maszynisty danego rodzaju trakcji. | 9—8 |
| 3 | Kierowca lokomotywki spalinowej | Wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe i posiadanie tytułu wykwalifikowanego ślusarza, złożenie egzaminu na kierowcę lokomotywki spalinowej o mocy do 300 KM, wymagania kwalifikacyjne dla ślusarza określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym, dla robotników 6—7 kategorii | 10—9 |
| 4 | Pomocnik maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu I klasy | Stanowisko awansowane dla pomocników maszynistów II klasy co najmniej 2 lata pracy na tych stanowiskach | 10—9 |
| 5 | Pomocnik maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu II klasy | 1) a) średnie techniczne lub ogólnokształcące b) wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe i posiadanie tytułu „wykwalifikowanego ślusarza naprawy taboru kolejowego” w specjalności odpowiadającej rodzajowi trakcji lub „wykwalifikowanego elektromontera taboru kolejowego elektrycznego” (w odniesieniu do trakcji elektrycznej) | 11—10 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| | | 2) złożenie egzaminu na pomocnika maszynisty danego rodzaju trakcji, 3) praca w oddziale napraw pojazdów trakcyjnych na stanowiskach rzemieślniczych: — 3 miesiące dla posiadających średnią szkołę techniczną o specjalności mekolejowej, — 8 miesięcy dla posiadających średnią szkołę ogólnokształcącą, — 1 rok dla posiadających zasadniczą szkołę zawodową, — 2 lata dla posiadających wykształcenie podstawowe | |
| 6 | Pomocnik kierowcy lokomotywki spalinowej | wymagania kwalifikacyjne określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla robotników 4—5 kategorii | 11—10 |
| 7 | Kierownik pociągu I klasy | Stanowisko awansowane dla kierowników pociągu II klasy, co najmniej 3 lata pracy na tym stanowisku | 9—8 |
| 8 | Kierownik pociągu II klasy | 1) wykształcenie średnie, złożenie egzaminu na kierownika pociągu, co najmniej 2 lata pracy na stanowisku konduktora, zwrotniczego lub manewrowego, 2) wykształcenie zasadnicze zawodowe, złożenie egzaminu na kierownika pociągu, co najmniej 5 lat pracy na stanowisku konduktora, zwrotniczego lub manewrowego | 10—9 |
| 9 | Starszy rewident elektrycznych zespołów trakcyjnych | 1) wykształcenie średnie techniczne, 4 lata pracy przy naprawie taboru, w tym przynajmniej 2 lata pracy na stanowiskach rewidentckich I i II klasy, 2) wykształcenie zasadnicze zawodowe, 8 lat pracy przy naprawie taboru, w tym przynajmniej 5 lat pracy na stanowiskach rewidentckich I i II klasy | 8—7 |
| 10 | Rewident elektrycznych zespołów trakcyjnych I klasy | Stanowisko awansowane dla rewidentów trakcyjnych II klasy posiadających co najmniej 5 lat pracy przy naprawach jednostek trakcyjnych, w tym 3 lata na stanowisku rewidenta zespołów trakcyjnych II klasy | 9—8 |
| 11 | Rewident wagonów I klasy | Stanowisko awansowane dla rewidentów wagonów II klasy posiadających co najmniej 5 lat pracy przy naprawie wagonów, w tym 3 lata na stanowisku rewidenta wagonów II klasy | 8—6 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 12 | Rewident elektrycznych zespołów trakcyjnych II klasy | wykształcenie zasadnicze zawodowe, złożenie egzaminu na rewidenta elektrycznych zespołów trakcyjnych, co najmniej 3 lata pracy na stanowiskach rzemieślniczych przy naprawach zespołów trakcyjnych, posiadanie tytułu „ślusarz naprawy taboru kolejowego” lub „elektromontera elektrycznego taboru kolejowego” | 10—9 |
| 13 | Rewident wagonów II klasy | wykształcenie zasadnicze zawodowe, złożenie egzaminu na rewidenta wagonów, co najmniej 2 lata pracy na stanowiskach rzemieślniczych przy naprawach wagonów, posiadanie tytułu „wykwalifikowany ślusarz naprawy taboru kolejowego w zakresie wagonów” | 10—9 |
| 14 | Pomocnik rewidenta elektrycznych zespołów trakcyjnych | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na pomocnika rewidenta wagonów, co najmniej 1 rok pracy w przedsiębiorstwie | 12—11 |
| 15 | Maszynista ciężkich maszyn nawierzchniowych i budowlanych | 1) wykształcenie średnie, złożenie egzaminu na maszynistę ciężkich maszyn drogowych, co najmniej 2 lata pracy w zawodzie, w tym 6 miesięcy na stanowisku pomocnika maszynisty, 2) wykształcenie zasadnicze zawodowe, złożenie egzaminu na maszynistę ciężkich maszyn drogowych, co najmniej 3 lata pracy w zawodzie, w tym 2 lata na stanowisku pomocnika maszynisty | 8—7 |
| 16 | Starszy toromistrz | 1) wykształcenie średnie, złożenie egzaminu specjalistycznego, co najmniej 1,1/2 roku pracy przy robotach nawierzchniowych, 2) stanowisko awansowane dla toromistrzów posiadających 6 lat pracy przy robotach nawierzchniowych, w tym co najmniej 4 lata na stanowisku toromistrza, posiadanie tytułu „mistrz w zawodzie torowego” | 9—8 |
| 17 | Pomocnik maszynisty maszyn drogowych i budowlanych | Wykształcenie zasadnicze zawodowe, co najmniej 2 lata pracy na stanowiskach rzemieślniczych przy naprawie maszyn i urządzeń drogowych | 10—9 |
| 18 | Toromistrz | 1) wykształcenie zasadnicze zawodowe, złożenie egzaminu na toromistrza, co najmniej 2 lata pracy przy robotach nawierzchniowych, 2) wykształcenie podstawowe, posiadanie tytułu robotnika wykwalifikowanego w zawodzie „torowy”, złożenie egzaminu na toromistrza, co najmniej 3 lata pracy przy robotach nawierzchniowych | 10—9 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 19 | Kierowca drezyny motorowej | Wykształcenie zasadnicze zawodowe, złożenie egzaminu na kierowcę drezyny motorowej | 10—9 |
| 20 | Starszy palacz parowozowni | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na palacza kotłów przewoźnych, co najmniej 2 lata pracy na stanowisku palacza parowozu lub palacza parowozowni | 10—9 |
| 21 | Palacz parowozowni | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na palacza kotłów przewoźnych, co najmniej 1 rok pracy pod kierunkiem doświadczonego robotnika w prowadzeniu obsługi kotłów przewoźnych | 11—10 |
| 22 | Starszy ustawiacz | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na ustawiacza, co najmniej 7 lat pracy przy manewrach, w tym 3 lata na stanowisku ustawiacza | 9—8 |
| 23 | Ustawiacz | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na ustawiacza, co najmniej 5 lat pracy przy manewrach | 10—9 |
| 24 | Starszy zwrotniczy | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na zwrotniczego, co najmniej 6 lat pracy na stanowiskach zwrotniczych | 10—9 |
| 25 | Starszy nastawniczy | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na nastawniczego, co najmniej 6 lat pracy na stanowiskach nastawniczych | 10—9 |
| 26 | Zwrotniczy I klasy | Stanowisko awansowe dla zwrotniczych II klasy posiadających co najmniej 3 lata pracy na stanowisku zwrotniczego | 11—10 |
| 27 | Nastawniczy I klasy | Stanowisko awansowe dla nastawniczych II klasy posiadających co najmniej 3 lata pracy na stanowisku nastawniczego | 11—10 |
| 28 | Manewrowy | Wykształcenie podstawowe, 3 miesiące pracy, złożenie egzaminu na manewrowego lub zwrotniczego i manewrowego | 11—10 |
| 29 | Zwrotniczy II klasy | Wykształcenie podstawowe, 2 miesiące pracy, złożenie egzaminu na zwrotniczego lub na zwrotniczego i manewrowego | 12—11 |
| 30 | Nastawniczy II klasy | Wykształcenie podstawowe, 2 miesiące pracy, złożenie egzaminu na zwrotniczego lub na zwrotniczego i manewrowego | 12—11 |
| 31 | Konduktor | Wykształcenie zasadnicze zawodowe lub podstawowe, 2 miesiące pracy, złożenie egzaminu na konduktora | 12—11 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 32 | Dróżnik przejazdowy I klasy | Stanowisko awansowe dla dróżników przejazdowych II klasy posiadających co najmniej 3 lata pracy przy robotach nawierzchniowych, w tym 2 lata na stanowisku dróżnika przejazdowego II klasy | 12—11 |
| 33 | Dróżnik przejazdowy II klasy | Wykształcenie podstawowe, złożenie egzaminu na dróżnika przejazdowego, co najmniej 1 rok pracy przy robotach nawierzchniowych (dla kobiet 3 miesiące pracy przy tych robotach) | 13—12 |
| 34 | Starszy rzemieślnik (monter, elektromonter) — specjalista | 1) wykształcenie średnie techniczne, wymagane kwalifikacje określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym robotników w 9 kategorii 2) wykształcenie zasadnicze zawodowe, wymagane kwalifikacje określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym robotników w 9 kategorii, posiadanie tytułu „mistrz w zawodzie” danej specjalności | 8—7 |
| 35 | Rzemieślnik (monter, elektromonter) — specjalista | 1) wykształcenie średnie techniczne oraz wymagania określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla robotników w 7 i 8 kategorii 2) wykształcenie zasadnicze zawodowe wymagania określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym robotników w 7 i 8 kategorii posiadanie tytułu „mistrz w zawodzie” danej specjalności | 9—8 |
| 36 | Starszy rzemieślnik (monter, elektromonter) | Wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wymagania kwalifikacyjne określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla robotników 5—6 kategorii | 10—9 |
| 37 | Rzemieślnik (monter, elektromonter) | Wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wymagania kwalifikacyjne określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla robotników 4—5 kategorii | 11—10 |
| 38 | Pomocnik rzemieślnika (monter, elektromonter) | Wykształcenie podstawowe oraz wymagania kwalifikacyjne określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dla robotników 3—4 kategorii | 12—11 |
| 39 | Robotnik kwalifikowany | Wymagania kwalifikacyjne określa taryfikator kwalifikacyjny dla robotników 4—5 kategorii | 11—10 |
| 40 | Czyściciel zwrotnic, przedmuchiwacz i przebijacz rur parowozowych, przemywacz kotłów parowych | Wymagania kwalifikacyjne jak dla zwrotniczego II klasy | 12—11 |

§ 4

1. Wysokość wynagrodzenia pracowników uzależniona jest od zajmowanego stanowiska, przyznanej grupy wynagrodzenia oraz wymagań kwalifikacyjnych.
2. Do każdego stanowiska wymienionego w tabeli, o której mowa w § 3, przewidziane są dwie grupy wynagrodzenia zasadniczego, z których niższa jest grupą podstawową, a wyższa grupą awansową.
3. Przy przyjęciu do pracy, pracownikowi przyznaje się grupę podstawową wynagrodzenia zasadniczego według stawki I tabeli. Pracownikowi przyjmowanemu do pracy może być przyznana grupa awansowa lub wyższa stawka wynagrodzenia zasadniczego w danej grupie (II lub III tabeli), o ile jest to uzasadnione wysokością poprzednio pobieranego wynagrodzenia.
4. W razie przyznania grupy awansowej, przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, pracownik otrzymuje w tej grupie stawkę wynagrodzenia zasadniczego, która w wartości kwotowej jest bezpośrednio wyższa od stawki posiadanej.

§ 5

1. Czas pracy kierowników pociągów, członków drużyn konduktorskich i członków drużyn lokomotywowch rozlicza się w kalendarzowych okresach miesięcznych.
2. Miesięczną normę czasu pracy stanowi ilość dni roboczych pomnożona przez dzienną normę czasu pracy (8 godzin, a w soboty 6 godzin).
3. W przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy, miesięczna norma czasu pracy ulega zmniejszeniu o liczbę godzin przypadających na czas nieobecności; nieobecności jednodniowe i krótsze nie wpływają na zmniejszenie miesięcznej normy czasu pracy.
4. Dni wolnych od pracy, przewidzianych harmonogramem pracy, nie odlicza się od normy czasu, o której mowa w ust. 2.
5. Czas pracy nie może przekraczać 12 godzin na dobę. Wyjątki dopuszczalne są jedynie w przypadkach opóźnień pociągów w drodze.
6. Za każdą nadliczbową godzinę pracy wykonywaną ponad miesięczną normę czasu pracy (ust. 2 i 3) pracownikowi przysługuje 1/200 część miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z posiadanej grupy wynagrodzenia zasadniczego, powiększona o dodatek w wysokości:
 - 1) 50% za każdą nadliczbową godzinę pracy do 36 godzin miesięcznie,
 - 2) 100% za każdą nadliczbową godzinę pracy ponad 36 godzin miesięcznie.

Rozdział II

Zasady przyznawania dodatku służbowego

§ 5a

Pracownikom przysługuje miesięczny dodatek służbowy w wysokości określonej w poniższej tabeli:

| Lp. | Stanowisko | Miesięczna stawka dodatku służbowego w złotych od — do |
|-----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Maszynista parowozu, elektrowozu, motowozu I klasy | 300—2.200 |
| 2 | Maszynista parowozu, elektrowozu, motowozu II klasy | 250—2.000 |
| 3 | Kierowca lokomotywki spalinowej | 200—1.700 |
| 4 | Pomocnik maszynisty parowozu, elektrowozu motowozu I klasy | 250—1.800 |
| 5 | Pomocnik, kierowcy lokomotywki spalinowej | 200—1.000 |
| 6 | Pomocnik maszynisty parowozu, elektrowozu, motowozu II klasy | 250—1.600 |
| 7 | Kierownik pociągu I klasy | 200—1.600 |
| 8 | Kierownik pociągu II klasy | 200—1.400 |
| 9 | Starszy rewident elektrycznych zespołów trakcyjnych | 250—1.900 |
| 10 | Rewident elektrycznych zespołów trakcyjnych I klasy | 250—1.700 |
| 11 | Rewident wagonów I klasy | 250—1.700 |
| 12 | Rewident elektrycznych zespołów trakcyjnych II klasy | 250—1.700 |
| 13 | Rewident wagonów II klasy | 250—1.700 |
| 14 | Pomocnik rewidenta elektrycznych zespołów trakcyjnych (wagonów) | 200—1.300 |
| 15 | Maszynista ciężkich maszyn nawierzchniowych i budowlanych | 250—1.900 |
| 16 | Pomocnik maszynisty maszyn drogowych i budowlanych | 200—1.300 |

| 1 | 2 | 3 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 17 | Starszy toromistrz | 250—1.700 |
| 18 | Toromistrz | 250—1.500 |
| 19 | Kierowca drezyny motorowej | 200—1.500 |
| 20 | Starszy palacz parowozowni | 200—1.200 |
| 21 | Palacz parowozowni | 200—1.000 |
| 22 | Starszy ustawiacz | 250—1.900 |
| 23 | Ustawiacz | 250—1.700 |
| 24 | Starszy zwrotniczy | 200—1.500 |
| 25 | Starszy nastawniczy | 200—1.500 |
| 26 | Zwrotniczy I klasy | 200—1.500 |
| 27 | Nastawniczy I klasy | 200—1.500 |
| 28 | Manewrowy | 200—1.500 |
| 29 | Zwrotniczy II klasy | 200—1.300 |
| 30 | Nastawniczy II klasy | 200—1.300 |
| 31 | Konduktor | 150—1.000 |
| 32 | Dróżnik przejazdowy I klasy | 200—1.200 |
| 33 | Dróżnik przejazdowy II klasy | 200—1.200 |
| 34 | Starszy rzemieślnik (monter, elektromonter) — specjalista | 250—1.900 |
| 35 | Rzemieślnik (monter, elektromonter) — specjalista | 250—1.700 |
| 36 | Starszy rzemieślnik (monter, elektromonter) | 200—1.500 |
| 37 | Rzemieślnik (monter, elektromonter) | 200—1.300 |
| 38 | Robotnik kwalifikowany | 200—1.100 |
| 39 | Pomocnik rzemieślnika (monter, elektromonter) | 200—1.100 |
| 40 | Czyściciel zwrotnic, przedmuchiwacz i przebijacz rur parowozowych, przemywacz kotłów parowych | 200—1.000 |

§ 6

1. W okresie do 31 grudnia 1977 r. pracownik może otrzymać dodatek służbowy niższy od najniższej stawki przewidzianej dla danego stanowiska. Po dniu 1 stycznia 1978 r. wszyscy pracownicy powinni otrzymać

mać dodatek w co najmniej najniższej stawce przewidzianej dla danego stanowiska.

2. Pracownikowi nowo przyjętemu lub przeniesionemu na wyższe stanowisko przyznaje się dodatek służbowy w granicach stawek przewidzianych dla danego stanowiska, z tym że w okresie do 31 grudnia 1977 r. nie może być on wyższy od przeciętnej wysokości dodatku w zespole, w którym pracownik będzie zatrudniony.
3. Przyznanie wyższego dodatku służbowego od posiadanego następuje w drodze kolejnych awansów.
4. W razie przeniesienia służbowego na niższe stanowisko — pracownik zachowuje dodatek służbowy w dotychczasowej wysokości, o ile mieści się on w granicach stawek przewidzianych dla stanowiska, na które pracownik zostaje przeniesiony. Jeżeli posiadany dodatek służbowy przekracza maksymalną stawkę przewidzianą dla stanowiska, na które pracownik zostaje przeniesiony, obniża się mu posiadany dodatek do wysokości maksymalnej stawki przewidzianej dla tego stanowiska. Obniżenie dodatku następuje po upływie trzech miesięcy pracy na nowym stanowisku.
5. Zasady określone w ust. 4 stosuje się odpowiednio w razie przeniesienia pracownika na jego prośbę na inne stanowisko, z tym że obniżenie dodatku służbowego następuje z pierwszym dniem najbliższego miesiąca po przeniesieniu.
6. Dodatek służbowy pobierany przez pracownika może być obniżony w granicach do 50 % na okres do trzech miesięcy, w przypadku stwierdzenia obniżenia się wyników pracy z jego winy. Decyzję w tym przedmiocie podejmuje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
7. Dodatek służbowy nie przysługuje lub ulega zmniejszeniu za czas nieobecności w pracy, za który zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie zasadnicze lub ulega ono zmniejszeniu. Dodatek służbowy nie przysługuje również za czas nieobecności w pracy wskutek tymczasowego aresztowania.
8. Dodatek służbowy jest wypłacany łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym.
9. Dodatek służbowy nie wchodzi do podstawy obliczenia wysokości wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz innych wynagrodzeń liczonych od płacy zasadniczej.

§ 7

1. Prawo do wynagrodzenia zasadniczego i dodatku służbowego powstaje:
 - 1) dla pracowników nowo przyjmowanych — od dnia, który został w umowie o pracę ustalony jako dzień przystąpienia do pracy; wynagrodzenie za czas od dnia przystąpienia do pracy do dnia pierwszego najbliższego miesiąca oblicza się w wysokości 1/30 części należności miesięcznej za każdy dzień kalendarzowy,

- 2) dla pracowników już zatrudnionych — z dniem pierwszym najbliższego miesiąca po dniu zatrudnienia na stanowisku służbowym, jeżeli dzień ten nie zbiega się z terminem płatności wynagrodzenia.
2. Składniki wynagrodzenia nie wymienione w ust. 1 wypłacane są od dnia, w którym zostały spełnione warunki uprawniające do ich otrzymania.

§ 8

1. Awansem jest zmiana stosunku pracy polegająca na powierzeniu pracownikowi czynności na wyższym stanowisku lub przyznanie wyższego wynagrodzenia.
2. Przez przyznanie pracownikowi wyższego wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, należy rozumieć przyznanie:
 - 1) wyższej grupy lub wyższej stawki płacy zasadniczej,
 - 2) wyższej stawki dodatku służbowego.
3. Pracownik może awansować nie więcej niż co dwa lata, z wyjątkiem przypadków awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub ze zmianą stanowiska pracy.
4. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być awansowany, po upływie tych okresów.
5. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.
6. Podwyżka wynagrodzenia w drodze awansu, z wyjątkiem powierzenia czynności na wyższym stanowisku, w zasadzie dotyczyć powinna tylko jednej z form podwyżki: płacy zasadniczej lub dodatku służbowego.
7. Podwyżka płacy zasadniczej łącznie z dodatkiem służbowym w związku z awansem nie może przekroczyć 300 zł miesięcznie.

R o z d z i a ł I I I

Zasady ustalania i wypłaty dodatku godzinowego i kilometrowego

§ 9

1. Członkom drużyn lokomotywowych (maszynistom i pomocnikom maszynistów) za każdą godzinę pracy na pojeździe trakcyjnym (parowym, elektrycznym i spalinowym) przysługuje dodatek godzinowy w wysokości 1,50 zł.
2. Do czasu pracy na lokomotywie (parowozie, elektrowozie lub motowozie) zalicza się rzeczywisty czas prowadzenia pociągu oraz czas jazdy w podwójnej trakcji, czas jazdy na popychu, czas jazdy luzem i dla poznania szlaku, czas pracy manewrowej, czas odbioru i zdania loko-

motywy, czas oczekiwania z lokomotywą lub bez lokomotywy na odbiór pociągu, czas na ogrzewanie wagonów z piaskiem, pogotowie drużyn bez lokomotywy do 3 godzin, czas przejazdu po odbiór pociągu lub lokomotywy na linii, czas pilotowania oraz nie przekraczający 8 godzin miesięcznie czas pracy przy przeglądach okresowych i myciu kotła.

3. Niezależnie od dodatku godzinowego pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje za każdy kilometr przebiegu pojazdu trakcyjnego (parowego, elektrycznego, spalinowego) dodatek kilometrowy w wysokości:

Stawki dodatku
kilometrowego
w złotych
od — do

**1) członkom drużyn lokomotygowych
w trakcji parowej**

maszynistom:

| | | |
|--------------------|------|------|
| a) na trasie | 1,00 | 1,50 |
| b) praca manewrowa | 0,90 | 1,50 |

pomocnikom maszynistów:

| | | |
|--------------------|------|------|
| a) na trasie | 0,80 | 1,25 |
| b) praca manewrowa | 0,70 | 1,25 |

**2) członkom drużyn lokomotygowych
w trakcji elektrycznej**

maszynistom:

| | | |
|-----------------------------------------------|------|------|
| a) na trasie i przy pracy manewrowej | 0,85 | 1,25 |
| b) praca manewrowa (przy jazdach pod koparkę) | 1,00 | 2,35 |

pomocnikom maszynistów:

| | | |
|-----------------------------------------------|------|------|
| a) na trasie i przy pracy manewrowej | 0,60 | 0,85 |
| b) praca manewrowa (przy jazdach pod koparkę) | 0,80 | 1,60 |

**3) członkom drużyn lokomotygowych
w trakcji spalinowej**

maszynistom:

| | | |
|--------------------|------|------|
| a) na trasie | 0,85 | 1,30 |
| b) praca manewrowa | 0,70 | 1,05 |

pomocnikom maszynistów:

| | | |
|--------------------|------|------|
| a) na trasie | 0,60 | 0,90 |
| b) praca manewrowa | 0,50 | 0,80 |

4) za popych i podwójną trakcję

maszynistom:

| | | |
|---------------------------|------|------|
| a) w trakcji parowej | 0,55 | 1,45 |
| b) w trakcji elektrycznej | 1,00 | 2,35 |
| c) w trakcji spalinowej | 0,35 | 1,05 |

pomocnikom maszynistów:

| | | |
|---------------------------|------|------|
| a) w trakcji parowej | 0,40 | 1,20 |
| b) w trakcji elektrycznej | 0,80 | 1,60 |
| c) w trakcji spalinowej | 0,25 | 0,80 |

4. Za jazdę luzem i za przejazd na lokomotywie dla poznania szlaku za każdy kilometr przebiegu pojazdu przysługuje dodatek: dla maszynisty w wysokości 0,22 zł niezależnie od rodzaju trakcji, dla pomocnika maszynisty parowozu w wysokości 0,18 zł oraz dla pomocnika maszynisty elektrowozu i pojazdu spalinowego w wysokości 0,17 zł.
5. Członkowie drużyn lokomotywowch pilotujących luzem pociągi i pociągów na lokomotywach tych pociągów otrzymują dodatek kilometrowy w wysokości przysługującej drużynie pociągu pilotowanego.
6. Za pracę manewrową i ogrzewanie pociągów, drużyny otrzymują dodatek kilometrowy według stawki ustalonej dla prac manewrowych, licząc za 1 godzinę pracy 5 km przebiegu.
7. Godzinę pogotowia na pojeździe trakcyjnym liczy się za 2 km przebiegu z zastosowaniem stawki ustalonej dla pracowników zatrudnionych przy pracy manewrowej.
8. Członkowie drużyn lokomotywowch prowadzący pociągi bez drużyny konduktorskiej otrzymują dodatek za kilometry przebiegu według odpowiednich stawek wyżej określonych, zwiększonych o 20 %.
9. W okresie trudnych warunków zimowych wysokość dodatków, o których mowa w ust. 1—8, może być podwyższona o 10 %. Podwyższenie dodatku godzinowego i kilometrowego wymaga decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki.
10. Stawki dodatku kilometrowego mogą być podwyższone raz w roku w wysokości zaplanowanej i zatwierdzonej w rocznym planie funduszu plac przedsiębiorstwa. Decyzje o podwyższeniu stawek dodatku w ramach określonych w ust. 3 podejmuje naczelny dyrektor Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego.

§ 10

1. Członkom drużyn konduktorskich za każdą godzinę pracy przy pociągu przysługuje dodatek godzinowy w wysokości 1,50 zł.
2. Do czasu pracy przy pociągu zalicza się czas wyznaczony na przyjęcie i zdanie pociągu oraz rzeczywisty czas jazdy pociągiem, czas pracy manewrowej dokonywanej na stacjach początkowych i końcowych, czas biegu pociągu przy użyciu lokomotywy pociągowej, czas pogotowia na stacji początkowej do 3 godzin, czas jazdy luzem po odbiór

- pociągu lub od pociągu zdanego i czas pozostawiania przy pociągu na stacji końcowej w oczekiwaniu odbioru przez kopalnię.
3. Niezależnie od dodatku godzinowego członkom drużyn konduktorskich przysługuje dodatek kilometrowy za każdy kilometr przebiegu obsługiwanego pociągu.
 4. Stawka w złotych za 100 kilometrów przebiegu wynosi dla:
 - 1) kierownika pociągu od 50 do 83,20 zł,
 - 2) konduktora od 24 do 49,40 zł.
 5. Dla kierowników pociągów z jednoosobową obsadą, wykonujących pracę w pociągach na hamulcach zespolonych i spełniających jednocześnie obowiązki hamulcowego na wagonie sygnałowym, dodatek godzinowy i kilometrowy wzrasta o 20 %.

Kierownicy pociągów z wieloosobową obsadą spełniający jednocześnie funkcje hamulcowego w pociągach na hamulcach ręcznych mają prawo do dodatku zwiększonego o 20%.
 6. Za każdą godzinę pracy manewrowej wykonywanej lokomotywą pociągową, kierownikowi pociągu przysługuje dodatek kilometrowy, licząc 1 godzinę pracy manewrowej za 5 km przebiegu.
 7. W okresie trudnych warunków zimowych wysokość dodatku godzinowego i kilometrowego, o którym mowa w ust. 1—6, może być podwyższona o 10 %.

Podwyższenie dodatku godzinowego i kilometrowego wymaga decyzji Ministra Górnictwa i Energetyki.

§ 11

1. Przy miesięcznym obliczaniu dodatku godzinowego nie bierze się pod uwagę ilości minut do 30 włącznie, natomiast ilość powyżej 30 minut liczy się za pełną godzinę.
2. Dodatek godzinowy stanowi ekwiwalent diet za wyjazdy służbowe z miejsca stałego zatrudnienia (jednostki macierzystej).
3. Dodatek godzinowy nie przysługuje za czas urlopu i choroby.
4. Dodatek kilometrowy za czas urlopu i choroby wypłaca się według zasad powszechnie obowiązujących.
5. W przypadku tymczasowego przeniesienia kierownika pociągu albo członka drużyny lokomotywowej lub konduktorskiej do innych czynności, pracownikowi przysługuje dodatek kilometrowy przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące (wyliczony jako średni z ostatnich trzech miesięcy przed przeniesieniem).
6. Dodatek godzinowy i kilometrowy wypłaca się łącznie z innymi składnikami wynagrodzenia w dniu 15 każdego miesiąca za ubiegły miesiąc obrachunkowy, przy czym podstawę obliczenia tego dodatku stanowią godziny pracy i kilometry przebiegu pojazdu (pociągu) wykonane faktycznie w miesiącu poprzedzającym miesiąc obrachunkowy (np. w dniu 15 maja wypłaca się dodatek godzinowy i kilometrowy za miesiąc kwiecień, na podstawie wyników uzyskanych w miesiącu marcu).

- 7 Dla pracowników, do których z powodu braku zatrudnienia przy pociągu trakcyjnym postanowienia ust. 6 nie mają zastosowania, podstawę ustalenia wysokości dodatku godzinowego i dodatku kilometrowego, należnego za miesiąc obrachunkowy, w którym pracownik nabył po raz pierwszy prawo do tego dodatku, stanowi przeciętny (średni) dodatek wypracowany w miesiącu poprzedzającym miesiąc obrachunkowy przez członków drużyny lokomotywowej lub konduktorskiej zatrudnionych na tym samym stanowisku. W ostatnim miesiącu zatrudnienia na pociągu członkom drużyn lokomotywowych i konduktorskich nie przysługuje dodatek godzinowy i dodatek kilometrowy.

Rozdział IV

Zasady ustalania innych dodatków

§ 12

1. Za pracę w porze nocnej, przysługuje pracownikom dodatek w wysokości:
 - 1) 20,— zł przy nieprzerwanej pracy od 2 do 4 godzin,
 - 2) 30,— zł przy nieprzerwanej pracy ponad 4 godziny.
2. Pracownikom drużyn pociągowych (lokomotywowych i konduktorskich) za pracę w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 4,— zł za każdą godzinę pracy.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej ustalony dla pracowników drużyn pociągowych przysługuje niezależnie od pobieranego przez tę grupę pracowników dodatku godzinowego.
4. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje również tym pracownikom, którzy mają prawo do diet lub ryczałtu na wyjazdy z tytułu podróży służbowych, pod warunkiem wykonywania pracy w nocy. Pracownicy, którzy w porze nocnej odbywają jedynie podróż służbową, nie posiadają prawa do dodatku za pracę w porze nocnej.
5. Uprawnienia do dodatku za pracę w porze nocnej posiadają również wszyscy pracownicy zatrudnieni w służbie turnusowej jak i nieturnusowej, otrzymujący za pracę w nocy wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (w porze nocnej, o której mowa w ust. 1).
6. Dodatek za pracę w porze nocnej jest wypłacany łącznie z wynagrodzeniem.

§ 13

1. Za wykonywanie czynności służbowych w szczególnie trudnych warunkach pracy przysługuje dodatek dla następujących grup pracowników:

- 1) pracownikom drużyn manewrowych w wysokości 2,— zł za każdą godzinę pracy,
 - 2) pracownikom drużyn trakcji parowej kolei normalnotorowych w wysokości 1,50 zł za każdą godzinę pracy,
 - 3) starszym nastawniczym, starszym zwrotniczym, nastawniczym i zwrotniczym w wysokości 1,— zł za każdą godzinę pracy,
 - 4) pracownikom zatrudnionym w zespole rewizji technicznej wagonów, z wyjątkiem rzemieślników zatrudnionych w warsztatach w wysokości 1,— zł za każdą godzinę pracy,
 - 5) toromistrzom i nastawniczym zatrudnionym w służbie drogowej w wysokości 1,— zł za każdą godzinę pracy.
2. Dodatek przysługujący pracownikom drużyn trakcji parowej oblicza się za czas pracy na parowozie. Przy obliczaniu dodatku w sumie miesięcznej nie bierze się pod uwagę ilości minut do 30, natomiast ilość powyżej 30 minut liczy się za pełną godzinę.
 3. Dodatki przysługują za czas faktycznie przepracowany oraz za czas urlopu wypoczynkowego i za czas nieobecności w pracy wskutek choroby nie przekraczającej trzech miesięcy.
 4. Pracownik traci prawo do dodatków z dniem zaprzestania pracy na stanowisku uprawnionym do dodatku, z zastrzeżeniem postanowień ust. 3.

§ 14

1. Pracownikom drużyn trakcyjnych zatrudnionym w ruchu towarowym, pełniącym dodatkowe czynności zawieszenia i zdejmowania przenośnych sygnałów końca pociągu na pociągach towarowych — łącznie z nadzorem i obsługą tych sygnałów przysługuje dodatek w wysokości: 150,— zł miesięcznie dla maszynisty, 250,— zł miesięcznie dla pomocnika maszynisty.
2. Pracownikom drużyn trakcyjnych zatrudnionym przy pociągach służbowych przysługuje za nadzór i obsługę przenośnych sygnałów końca pociągu dodatek w wysokości: 100,— zł miesięcznie dla maszynisty, 100,— zł miesięcznie dla pomocnika maszynisty.
3. Dodatek przysługuje pracownikom drużyn trakcyjnych za obsługę pociągów bez obsady kierownika pociągu.
4. Nadzór i obsługa przenośnych sygnałów końca pociągu należy do obowiązków pomocnika maszynisty. Postanowienie to ma zastosowanie w przypadkach określonych w ust. 3.

§ 15

1. Za udział w pouczeniach okresowych ustala się dodatek w wysokości 15,— zł za jedną godzinę.
2. Dodatek wypłaca się z dołu, w terminie do dnia 15 następnego miesiąca, w którym odbyły się pouczenia.
3. Pracownikom otrzymującym dodatek nie przysługuje z tego tytułu dodatkowe wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

4. Podstawą do wypłaty dodatku jest ewidencja obecności pracowników na pouczeniach okresowych.
5. W przypadkach uzasadnionych, gdy zachodzi potrzeba szkolenia drużyn lokomotywowch z zagadnień dotyczących wszystkich rodzajów trakcji, co wymaga obecności tych pracowników na szkoleniach w zwiększonym wymiarze godzin, pracownikom tym należy wypłacać dodatek za cały okres szkolenia.

§ 16

Za pracę w terenie przy obsłudze pociągów zmechanizowanych robót nawierzchniowych przysługuje dodatek w wysokości 10 zł za każdy pełny dzień pracy w terenie.

Przez określenie „praca w terenie” rozumie się pracę wykonywaną na torach, podtorzu i innych obiektach bez względu na to, czy praca wykonywana jest w miejscowości będącej siedzibą danej jednostki służbowej objętej dodatkiem, czy też poza nią.

§ 17

1. Pracownikom kierującym brygadą (działką lub zespołem) robotników i pracującym wspólnie z nimi, przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 10% stawki godzinowej, wynikającej z posiadanej grupy i stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2. Podwyższenie dodatku do 15% stawki godzinowej może nastąpić na podstawie decyzji i naczelnego dyrektora Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1, przysługuje toromistrzom oraz pracownikom kierującym działką urządzeń zabezpieczenia ruchu i łączności.
4. Przez brygadę rozumie się zespół co najmniej 3 pracowników łącznie z brygadzistą (kierującym działką lub zespołem pracowników).
5. Pracownicy wyznaczeni czasowo do kierowania brygadą, działką lub zespołem w zastępstwie pracowników wykonujących stale czynności uprawniające do dodatku, mają prawo do tego dodatku za czas faktycznie przepracowany.

R o z d z i a ł V

Zasady premiowania pracowników

§ 18

Uprawnionymi do premii są pracownicy służby: ruchu kolejowego, drogowej, wagonów i zabezpieczenia ruchu i łączności, o ile nie otrzymują premii na podstawie innych przepisów.

§ 19

1. Pracownikom służby ruchu kolejowego zatrudnionym na stanowiskach:

- 1) starszych ustawiaczy i ustawiaczy,
 - 2) starszych zwrotniczych i zwrotniczych,
 - 3) starszych nastawiaczych i nastawiaczych,
 - 4) czyścicieli zwrotnic,
 - 5) kierowców lokomotywek spalinowych,
 - 6) manewrowych
- przysługuje miesięczna premia indywidualna w wysokości do 10 % wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
2. Warunkiem stanowiącym podstawę wypłaty premii jest zestawienie pełnych składów pociągów oraz obsługa bez wypadków na przestrzeni danego miesiąca.
 3. Za nieuzasadnione opóźnienia wysyłanych pociągów z piaskiem oraz inne zawinione przez pracowników opóźnienia mające ujemny wpływ na wykonanie dobowych zadań produkcyjnych, premia, o której mowa w ust. 1 i 2 może zostać zmniejszona do wysokości 50% premii przysługującej za dany miesiąc.

§ 20

1. Pracownikom służby drogowej zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) starszych toromistrzów i toromistrzów,
 - 2) maszynistów ciężkich maszyn nawierzchniowych i drogowych,
 - 3) pomocników maszynistów maszyn drogowych i budowlanych
 przysługuje premia indywidualna w wysokości do 10 % wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
2. Premia wypłacana jest miesięcznie lub kwartalnie.
3. Warunkiem stanowiącym podstawę wypłaty premii jest wykonanie w 100 % wyznaczonych zadań rzeczowych (ilościowych i jakościowych).
4. Zadania dzienne, określające ilość robót do wykonania przez zespół lub poszczególnego pracownika, ustala bezpośrednio przełożony w oparciu o wycinki z planów miesięcznych danej jednostki organizacyjnej, za wykonanie których odpowiedzialny jest starszy toromistrz lub toromistrz.
5. Odbiór robót według zadań stanowiących podstawę premiowania powinien być dokonywany komisyjnie, przy udziale przedstawiciela danej służby oraz przedstawiciela rady zakładowej.
6. Wysokość premii przysługującej maszynistom oraz ich pomocnikom zatrudnionym przy obsłudze maszyn nawierzchniowych drogowych i budowlanych ulega zmniejszeniu za spowodowanie awarii (uszkodzenie maszyny lub urządzenia) z winy niewłaściwej obsługi lub konserwacji — o 10% kwoty premii za każdy zawiniony dzień przestoju.

§ 21

1. Pracownikom służby wagonów zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) starszych rewidentów i rewidentów elektrycznych zespołów trakcyjnych,
 - 2) rewidentów wagonów,
 - 3) pomocników rewidentów elektrycznych zespołów trakcyjnych (wagonów),
 przysługuje miesięczna premia indywidualna w wysokości do 10% wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

2. Warunkiem stanowiącym podstawę wypłaty premii jest wykonanie w 100 % wyznaczonych zadań rzeczowych (ilościowych i jakościowych).

§ 22

1. Pracownikom służby zabezpieczenia ruchu i łączności zatrudnionym na stanowiskach:
 - 1) starszych rzemieślników i rzemieślników (monterów, elektromonterów) — specjalistów,
 - 2) starszych rzemieślników i rzemieślników (monterów, elektromonterów),
 - 3) pomocników rzemieślników (monterów, elektromonterów),
 - 4) kierowców drezyn motorowych,
 - 5) robotników kwalifikowanych,przysługuje miesięczna premia indywidualna w wysokości do 10 % wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.
2. Warunkiem stanowiącym podstawę wypłaty premii jest wykonanie w 100 % wyznaczonych zadań rzeczowych (ilościowych i jakościowych).

§ 23

1. Pracownik lub zespół pracowników może być pozbawiony w całości lub w części premii w przypadku wykonania zadań poniżej 100 % oraz stwierdzenia niedbałego lub niewłaściwego wykonania obowiązków służbowych.
2. W przypadku wykonania zadań poniżej 100 % przez zespół lub poszczególnego pracownika, wysokość przysługującej premii ulega zmniejszeniu o 2,5 % za każde 1,0 % niewykonania zadań.
Przy wykonaniu zadań w 90 % i poniżej, premia nie przysługuje.

§ 24

Warunkiem przyznania premii, o której mowa w niniejszym rozdziale jest wykonanie przez Przedsiębiorstwo Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego harmonogramu dostaw piasku podsadzkowego do kopalń węgla kamiennego.

§ 25

Szczegółowy regulamin premiowania pracowników ustala naczelný dyrektor Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego w porozumieniu z radą zakładową.

Rozdział VI

Zasady ustalania i wypłaty dodatku za wysługę lat

§ 26

Dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikom, którzy:

- 1) nie byli karani za przestępstwa przeciwko Państwu Ludowemu oraz
- 2) posiadają nienaganną opinię w pracy.

§ 27

1. Dla uzyskania uprawnień do dodatku za wysługę lat wymagana jest nieprzerwana praca w Przedsiębiorstwie Materiałów Podszadzkowych Przemysłu Węglowego po dniu 1 lutego 1945 r., z tym że do okresów pracy uprawniających do dodatku lub wyższego dodatku zalicza się ilość lat pracy przed dniem 1 listopada każdego roku kalendarzowego.
- 2 Do okresów pracy uprawniających do dodatku zalicza się również czas pracy w Przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe” oraz w jednostkach organizacyjnych resortu górnictwa i energetyki na stanowiskach uprawniających do dodatku, pod warunkiem, że przejście pracownika do pracy w Przedsiębiorstwie Materiałów Podszadzkowych Przemysłu Węglowego dokonane zostało w wyniku zalecenia kierownika jednostki nadrzędnej lub porozumienia między zakładami pracy.

§ 28

Nie przerywają ciągłości pracy i są zaliczane do okresu wymaganego do uzyskania dodatku za wysługę lat przerwy w pracy określone w obowiązujących przepisach, a w szczególności spowodowane:

- 1) zwolnieniem od pracy w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w radach narodowych, organizacjach politycznych, związkach zawodowych i innych organizacjach społecznych,
- 2) odbywaniem zasadniczej lub okresowej służby wojskowej albo ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego.

§ 29

Podstawę do ustalenia wysokości dodatku za wysługę lat w danym roku obrachunkowym stanowią niżej określone stawki miesięczne:

| Grupa wyna- grodze- nia | Maszyniści | | | | Pomocnicy maszynistów | | | | Pozostali pracownicy | | |
|----------------------------------|------------|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-------------------------|-----|-----|
| | Lata pracy | | | | Lata pracy | | | | Lata pracy | | |
| | 2 | 5 | 10 | 15 | 2 | 5 | 10 | 15 | 3 | 5 | 15 |
| 7 | 190 | 285 | 379 | 475 | | | | | 75 | 149 | 224 |
| 8 | 178 | 268 | 356 | 446 | | | | | 69 | 138 | 207 |
| 9 | 167 | 251 | 333 | 417 | 155 | 233 | 310 | 389 | 63 | 126 | 190 |
| 10 | 155 | 233 | 310 | 389 | 144 | 216 | 287 | 360 | 57 | 115 | 172 |
| 11 | 144 | 216 | 287 | 360 | 132 | 199 | 274 | 331 | 52 | 103 | 155 |
| 12 | | | | | 121 | 182 | 241 | 302 | 46 | 92 | 138 |
| 13 | | | | | 115 | 172 | 230 | 287 | 44 | 86 | 130 |
| 14 | | | | | | | | | 40 | 80 | 121 |

§ 30

Pracownik, który w ciągu roku, za który ma nastąpić wypłata dodatku za wysługę lat, opuścił bez należytego usprawiedliwienia jeden dzień pracy, traci 25%, dwa dni pracy 50 %, trzy i więcej dni pracy 100 % przypadającego do wypłaty dodatku za wysługę lat.

§ 31

1. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika lub przez zakład pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika powoduje utratę ciągłości pracy, wymaganej do nabycia uprawnień do dodatku za wysługę lat.
2. W uzasadnionych przypadkach, o ile rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z innych przyczyn niż określone w ust. 1, pracownikowi, który powrócił do pracy, do okresów pracy wymaganych do uzyskania uprawnień do dodatku za wysługę lat, może być zaliczony poprzedni okres pracy. Decyzja w tym przedmiocie należy do dyrektora Przedsiębiorstwa Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego.

§ 32

Dodatek za wysługę lat wypłacany jest raz w roku w „Dniu Górnika”.

R o z d z i a ł V I I

Zasady przyznawania ryczałtów za wyjazdy służbowe

§ 33

Pracownikom, których czynności służbowe polegają na częstych wyjazdach w ramach przydzielonego im rejonu działania, przyznaje się za czas wyjazdów poza siedzibę zakładu pracy (jednostki macierzystej) zryczałtowane należności obejmujące ogólną kwotę należności za określoną liczbę wyjazdów służbowych w miesiącu, zwane „ryczałtem na wyjazdy”.

§ 34

Wykaz stanowisk (czynności) uprawniających do ryczałtu za wyjazdy, wysokość miesięcznej kwoty ryczałtu oraz minimalną liczbę wyjazdów w miesiącu, określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko (czynności) uprawniające do ryczałtu za wyjazdy | Miesięczna kwota ryczałtu | Minimalna liczba wyjazdów w miesiącu |
|-----|------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Starszy rzemieślnik (monter, elektromonter) — specjalista | 320 | 16 |
| 2 | Rzemieślnik (monter, elektromonter) — specjalista | 320 | 16 |
| 3 | Starszy rzemieślnik (monter, elektromonter) | 320 | 16 |
| 4 | Rzemieślnik (monter, elektromonter) | 320 | 16 |
| 5 | Pomocnik rzemieślnika (monter, elektromonter) | 320 | 16 |

§ 35

Ryczałt za wyjazdy, o których mowa w § 33 obejmuje diety oraz następujące koszty:

- 1) dojazdów publicznymi środkami lokomocji (np. dojazd do miejsca zakwaterowania oraz miejsca wykonywania czynności służbowych, dojazd do dworca i z dworca kolejowego lub autobusowego itp.),
- b) noclegów w służbowych domach noclegowych.

§ 36

1. Warunkiem nabycia prawa do ryczałtu za wyjazdy jest odbywanie wyjazdów służbowych poza siedzibę zakładu pracy i wykonywanie czynności na terenie przydzielonego rejonu działania.
2. Rejon jest to obszar, na którym wyznaczono pracownikowi wykonywanie czynności służbowych.

§ 37

1. Pracownikowi przydzielonemu do doraźnego wykonywania czynności służbowych na stanowisku objętym wykazem, o którym mowa w § 33, lub skierowanym na zastępstwo na takim stanowisku na okres nie przekraczający jednego miesiąca, nie przysługuje ryczałt za wyjazdy. W przypadkach takich przysługują diety, inne należności delegacyjne na ogólnych zasadach.
2. Pracownikom nie przysługuje ryczałt za wyjazdy w przypadkach, w których mają prawo do diet z tytułu podróży służbowych do miejscowości położonych poza terenem wydzielonego rejonu.
3. Wyjazdy służbowe, za które pracownik otrzymał diety, nie podlegają wliczeniu do miesięcznej ilości wykonanych wyjazdów objętych ryczałtem za wyjazdy.

§ 38

1. Pracownicy pobierający ryczałt za wyjazdy nie mają obowiązku uzyskania potwierdzenia pobytu w przydzielonym im rejonie działania, do którego udają się służbowo, jednakże zobowiązani są prowadzić wykaz wykonanych wyjazdów za każdy miesiąc oddzielnie ze wskazaniem dat wyjazdu i miejsca pobytu.
2. Wykaz ten, po jego zatwierdzeniu przez zwierzchnika służbowego, stanowi podstawę do wypłaty ryczałtu za ubiegły miesiąc obrachunkowy.
3. Ryczałt za wyjazdy należy wypłacać w pełnej wysokości pracownikom, którzy w miesiącu obrachunkowym wykonali minimalną liczbę wyjazdów określoną w rubryce 4 (tabeli wykazu); w ciągu jednej doby może być tylko jeden wyjazd służbowy.
4. Wykonanie liczby wyjazdów większej od minimalnej nie powoduje wzrostu ryczałtu.
5. Za każdy niewykonany wyjazd przysługujący ryczałt ulega zmniejszeniu o 1/16.

§ 39

Ryczałt za wyjazdy nie przysługuje za czas urlopu wypoczynkowego, choroby i innych nieobecności, jak również za czas płatnego urlopu do prac społecznych.

§ 40

Wypłata ryczałtu następuje do dnia 15 każdego miesiąca za miesiąc ubiegły.

**Zasady ustalania należności dla pracowników przedsiębiorstw robót
górnictw i Przedsiębiorstwa Budowy Szybów skierowanych do pracy
poza siedzibą macierzystego zakładu pracy**

§ 1

Pracownikiem skierowanym do pracy poza siedzibą macierzystego zakładu pracy jest pracownik, który będąc zatrudniony w zakładzie pracy mającym siedzibę w miejscu jego stałego lub tymczasowego zamieszkania albo poza tym miejscem, lecz w odległości umożliwiającej codzienny dojazd do zakładu pracy — zostaje skierowany do pracy w innej miejscowości niż siedziba macierzystego zakładu pracy. Przez siedzibę macierzystego zakładu pracy należy rozumieć miejscowość, w której zakład pracy lub jego oddział ma swoją siedzibę, w którym pracownik podejmuje pracę po raz pierwszy.

§ 2

1. Pracownikowi skierowanemu do pracy poza siedzibą macierzystego zakładu pracy, który nie ma możliwości codziennego powrotu do stałego lub tymczasowego miejsca zamieszkania, przysługują następujące należności:

- 1) zwrot kosztów przejazdu do pracy i z powrotem,
- 2) dieta w wysokości 40 zł za każdy dzień pobytu,
- 3) bezpłatne zakwaterowanie, a w przypadku nieprzydzielenia kwatery — zwrot kosztów noclegu według zasad ogólnie obowiązujących,
- 4) prawo do otrzymania raz w miesiącu jednodniowego bezpłatnego zwolnienia z pracy w dzień poprzedzający dzień wolny od pracy lub następujący po takim dniu oraz zwrot kosztów przejazdu do stałego miejsca zamieszkania i z powrotem najtańszym publicznym środkiem lokomocji na danej trasie.

Zwrot kosztów przejazdu nie przysługuje, jeżeli pracownik nie stawia się do pracy w terminie bez uzasadnionej przyczyny.

2. Pracownik traci prawo do należności wymienionych w ust. 1 z dniem powrotu do macierzystego zakładu pracy.

§ 3

1. Pracownikowi skierowanemu do pracy w innej miejscowości, powracającemu codziennie do stałego lub tymczasowego miejsca zamieszkania przysługują następujące należności:
 - 1) zwrot kosztów codziennego dojazdu do pracy i z powrotem najtańszym publicznym środkiem lokomocji na danej trasie, a jeżeli pracownik przed skierowaniem go do pracy w innej miejscowości dojeżdżał do pracy w macierzystym zakładzie pracy — jedynie zwrot odpowiedniej różnicy kosztów,
 - 2) strawne — w zależności od odległości pomiędzy miejscem zamieszkania i miejscowością, do której został skierowany do pracy — w wysokości:
 - a) przy odległości do 6 km — 6 zł,
 - b) przy odległości od 6 km do 10 km — 9 zł,
 - c) przy odległości powyżej 10 km — 13,50 zł.
2. Zwrot kosztów podróży (ust. 1 pkt 1) przysługuje przez okres jednego miesiąca od dnia skierowania do pracy w innej miejscowości, w którym to okresie czasu pracownik powinien wykupić bilet miesięczny.
3. Strawne (ust. 1 pkt 2) przysługuje, jeżeli czas pracy i czas dojazdu do pracy i z powrotem wynosi co najmniej 9 godzin. Jeżeli czas pracy i czas dojazdu przekracza 12 godzin, pracownikowi przysługuje strawne o 100% wyższe.

§ 4

Świadczenia, o których mowa w §§ 2 i 3, wolne są od podatku od wynagrodzenia.

§ 5

Pozostają w mocy zasady pokrywania kosztów przewozu pracowników zakładowymi środkami przewozowymi lub środkami Wojewódzkiego Przedsiębiorstwa Komunikacyjnego i Państwowej Komunikacji Samochodowej, które przejęły od zakładów pracy przewóz pracowników.

Zasady ustalania dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego i brunatnego, w zakładach transportu kolejowego i gospodarki kamieniem Rybnickiego i Zabrzeńskiego Zjednoczenia Przemysłu Węglowego i w Przedsiębiorstwie Materiałów Podsadzkowych Przemysłu Węglowego, zwanych dalej zakładami pracy.

§ 2

1. Dodatkowe wynagrodzenie za pełnienie dyżurów domowych otrzymują pracownicy, którym kierownik zakładu zlecił pełnienie tych dyżurów:
 - 1) na podstawie § 504 ust. 2 „Szczegółowych przepisów w sprawie prowadzenia ruchu i gospodarki złożem w podziemnych zakładach górniczych wydobywających węgiel kamienny i brunatny”, stanowiących załącznik do zarządzenia nr 38 Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 10 października 1973 r.,
 - 2) w innych szczególnie uzasadnionych przypadkach.
2. Za podstawę wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżuru domowego, przyjmuje się zlecenie zobowiązujące pracownika do pełnienia tego dyżuru, podpisane przez kierownika zakładu pracy. W zleceniu tym powinien być wyraźnie określony czas pełnienia dyżuru, który nie może obejmować normalnych godzin pracy danego pracownika.

§ 3

1. Za każdą godzinę pełnienia dyżuru domowego pracownik otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 10%:
 - 1) godzinowej stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzegowania — dla robotników,
 - 2) $\frac{1}{200}$ miesięcznej płacy zasadniczej — dla pracowników umysłowych.

2. W przypadku pełnienia dyżuru domowego w niedziele i święta, pracownik otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 15% stawek płac, o którym mowa w ust. 1.

§ 4

1. Pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia jedynie za dyżury domowe pełnione w niedziele i święta.
2. Przepis ust. 1 nie dotyczy kierowników zakładów i ich stałych zastępców.

§ 5

Pracownik traci prawo do dodatkowego wynagrodzenia za pełnienie dyżuru domowego, jeżeli w odpowiednim czasie nie stawił się na wezwanie do pracy.

§ 6

1. Za godziny faktycznie przepracowane w wyniku wezwania do pracy w czasie pełnienia dyżuru, pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Pracownikowi, który otrzymał wynagrodzenie zgodnie z ust. 1, nie przysługuje za ten sam okres dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w § 3.

§ 7

Przy obliczaniu wynagrodzenia za pełnienie dyżurów domowych przez pracowników służby kolejowej, zatrudnionych w przedsiębiorstwie Materiałów Podszaskowych Przemysłu Węglowego, należy odpowiednio stosować przepisy obowiązujące w tym zakresie w przedsiębiorstwie „Polskie Koleje Państwowe”.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla brunatnego
czynnych i w budowie oraz w centrali Zjednoczenia Przemysłu
Węgla Brunatnego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych:
 - 1) w kopalniach węgla brunatnego czynnych i w budowie,
 - 2) w centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego — zwanych dalej zakładami pracy.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 przepisy załącznika nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) pracowników straży pożarnej,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników zatrudnionych w halach maszyn do pisania,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie,
 - 6) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej,
 - 7) pracowników wyodrębnionych placówek socjalnych,
 - 8) uczniów odbywających naukę zawodu.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 1, 2 i 4 mają zastosowanie przepisy § 35 niniejszego załącznika.

§ 2

Kierownik zakładu pracy może tworzyć specjalny fundusz nagród w ramach planowanego funduszu płac w wysokości 0,5% tego funduszu z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

§ 3

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 15% stawki zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu. Nie przysługuje natomiast tym pracownikom dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie (poza normalnymi godzinami pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 Kodeksu pracy.

§ 4

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 27 i art. 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) w centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego:
 - a) naczelny dyrektor,
 - b) zastępcy naczelnego dyrektora,
 - c) główny księgowy,
 - d) naczelny inżynier górniczy, energomaszynowy,
 - e) główny specjalista techniczny i ekonomiczny, np.:
główny inżynier górniczy, mierniczy, maszynowy, energetyczny, inwestycji, postępu technicznego itp.,
 - f) naczelnik wydziału.
 - 2) w kopalni:
 - a) dyrektor kopalni,
 - b) zastępcy dyrektora kopalni,
 - c) główny księgowy,
 - d) główny inżynier górniczy, energetyczny, maszynowy,
 - e) zawiadowca odkrywki,
 - f) główny specjalista techniczny, ekonomiczny, kierownik robót górniczych, główny mechanik, główny energetyk, konstruktor, ekonomista oraz stanowiska równorzędne,
 - g) kierownik podstawowej komórki organizacyjnej, nadsztygar,
 - h) kierownicy pozostałych komórek organizacyjnych.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Sztygarów zmianowych, nadgórników, mistrzów i pracowników na stanowiskach równorzędnych w systemie zmianowym, traktuje się na

równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy, tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.

4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. starszy inspektor techniczny, doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy, tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynu.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy, poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 5

1. Harmonogram czasu pracy i przesuwania zmian dla pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym ustala kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z radą zakładową.
2. Czas pracy pracowników kopalń odkrywkowych, zatrudnionych na powierzchni na stałych stanowiskach pracy, liczy się od momentu przystąpienia do pracy na danym stanowisku.

§ 6

1. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania lub wynagrodzenia zasadniczego nie może być dokonywane częściej niż co dwa lata, z wyjątkiem przypadków awansowania w związku z podniesieniem kwalifikacji lub ze zmianą stanowiska pracy pracowników.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i wstępny może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Godzinowe stawki płacy zasadniczej określają poniższe tabele:

1) dla robotników zatrudnionych w normalnym czasie pracy:

| Kategoria zaszerego- wania | Stawka płacy zasadniczej w zł/godz. | | | | |
|----------------------------------|-------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | tabela 1 | tabela 2 | tabela 3 | tabela 4 | tabela 5 |
| 1 | 6,20 | 6,20 | 6,20 | 6,50 | 6,50 |
| 2 | 6,60 | 7,00 | 7,00 | 7,50 | 7,50 |
| 3 | 7,50 | 8,00 | 8,00 | 8,50 | 9,00 |
| 4 | 8,50 | 9,00 | 9,00 | 10,00 | 10,50 |
| 5 | 9,70 | 10,00 | 10,40 | 11,50 | 12,50 |
| 6 | 11,00 | 11,50 | 11,90 | 13,00 | 14,50 |
| 7 | 12,40 | 13,00 | 13,70 | 14,50 | 16,50 |
| 8 | 14,00 | 15,00 | 15,70 | 16,50 | 18,50 |
| 9 | 16,00 | 17,00 | 18,00 | 19,00 | 21,00 |

2) dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy:

| Kategoria zaszerego- wania | Stawka płacy zasadniczej w zł/godz | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| | tabela 1 | tabela 2 | tabela 3 | tabela 4 | tabela 5 |
| 1 | 7,20 | 7,20 | 7,20 | 7,60 | 7,60 |
| 2 | 7,70 | 8,20 | 8,20 | 8,80 | 8,80 |
| 3 | 8,70 | 9,30 | 9,30 | 9,90 | 10,50 |
| 4 | 9,90 | 10,50 | 10,50 | 11,70 | 12,30 |
| 5 | 11,30 | 11,70 | 12,10 | 13,40 | 14,60 |
| 6 | 12,80 | 13,40 | 13,90 | 15,20 | 16,90 |
| 7 | 14,50 | 15,20 | 16,00 | 16,90 | 19,30 |
| 8 | 16,30 | 17,50 | 18,30 | 19,30 | 21,60 |
| 9 | 18,70 | 19,80 | 21,00 | 22,20 | 24,50 |

§ 8

1. Podstawę ustalania kategorii zaszeregowania robotników stanowi Taryfikator kwalifikacyjny robotników kopalń węgla brunatnego.
2. Ustalonej kategorii zaszeregowania odpowiada godzinowa stawka płacy zasadniczej w wysokości wynikającej z właściwej tabeli.
3. Decyzję o zastosowaniu właściwej tabeli godzinowych stawek płacy zasadniczej podejmuje naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego w porozumieniu z odpowiednią instancją związku zawodowego.

§ 9

1. Byli długoletni pracownicy dołowi i pracownicy kopalń odkrywkowych, którzy byli zatrudnieni na stanowiskach pracy związanych bezpośrednio z urabianiem węgla i nadkładu oraz maszyniści elektrowozów, jak również inwalidzi, otrzymują wynagrodzenie według IV kategorii płac, jeżeli ze względu na stan zdrowia lub inwalidztwo zostali przeniesieni do innej pracy, z tytułu której nie mają prawa do wynagrodzenia według wyższej kategorii zaszeregowania.
2. Za długoletnich pracowników o których mowa w ust. 1, uważa się osoby, które przepracowały co najmniej 10 lat w kopalni przy danej pracy.

§ 10

1. W zależności od rodzaju wykonywanej pracy stosuje się następujące systemy płac:
 - 1) czasowy,
 - 2) czasowo-premiowy,
 - 3) akordowy,
 - 4) akordowo-premiowy.
2. Decyzję o zastosowaniu dla określonych grup robotników odpowiedniego systemu płac podejmuje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, biorąc za podstawę: charakter wykonywanej pracy, wymagania jakościowe, warunki bezpieczeństwa pracy oraz wpływ danego systemu płac na wzrost wydajności pracy, poprawę parametrów technicznych, oszczędność surowców i materiałów.

§ 11

Robotnicy wynagradzani według czasowego systemu płac otrzymują wynagrodzenie według stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 12

1. Robotnikom wynagradzanym według czasowo-premiowego systemu płac przysługuje premia za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownika zakładu pracy w zakresie:

- 1) wydobywania węgla,
 - 2) zbierania nadkładu,
 - 3) wydajności pracy,
 - 4) produkcji brykietów,
 - 5) prawidłowej eksploatacji, konserwacji i bezawaryjnej pracy maszyn i urządzeń,
 - 6) przerobu finansowego (w samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego).
2. Za wykonanie w 100 % zadań określonych w ust. 1 przeznacza się dla robotników fundusz premii w wysokości do 10% planowanego funduszu płac zasadniczych tych robotników.
 3. Ramowe zasady premiowania za wykonanie zadań o których mowa w ust. 1 ustala naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego, w uzgodnieniu z odpowiednią instancją związku zawodowego; w oparciu o te zasady premiowania kierownicy zakładów pracy w porozumieniu z radą zakładową wprowadzają szczegółowe regulaminy premiowania.

§ 13

1. Akordowy system płac może być stosowany przy robotach, dla których istnieją warunki prawidłowego ustalenia norm pracy, możliwość zorganizowania właściwej kontroli i ewidencji ilościowych wyników oraz przy założeniu, że stosowanie tego systemu jest celowe i ekonomicznie uzasadnione.
2. Zarobek robotników zatrudnionych w akordzie prostym oblicza się proporcjonalnie do ilości wykonywanej pracy w oparciu o stawkę zaszeregowania danej roboty.
3. Zarobek robotników zatrudnionych w akordzie zryczałtowanym ustala się proporcjonalnie do wykonywanych zadań, wynikających z umowy akordowej.
4. Płacę akordową z progresją stosuje się pod ziemią w przodkach węglowych przy urabianiu węgla i skały płonnej. Robotnicy zatrudnieni w akordzie z progresją są wynagradzani każdorazowo w zależności od wykonywanych czynności.
5. Robotnicy zatrudnieni w przodkach przy urabianiu węgla i skały płonnej otrzymują za pracę wykonywaną ponad normę dodatek progresywny w wysokości 25 % nadwyżki akordowej.
6. Przy 3-osobowej obsadzie przodka górnik współpracujący otrzymuje 90%, a górnik ładowacz 80 % zarobku górnika prowadzącego przodek. Przy 2-osobowej obsadzie przodka górnik ładowacz otrzymuje 80 % zarobku górnika.
7. Przy ustalaniu cen jednostkowych dla przodkowych robót chodnikowych należy przyjmować 25% stawki za wydobywanie w tonach i 75 % stawki za postęp w metrach bieżących.

W chodnikach odwadniających w kopalniach odkrywkowych ceną jednostkową dla ustalenia normy jest postęp chodnika liczony w metrach bieżących. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą naczelnego dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego mogą być ustalone odmienne proporcje akordowych cen jednostkowych.

8. Górnicy strzałowi dołowi otrzymują wynagrodzenie obliczone według średnio ważonego przekraczania norm przodków przez nich obsługiwanych oraz dodatek 8,— zł na dniówkę za przenoszenie materiałów wybuchowych.
9. Przy zawieraniu umowy akordowej na pracę w przodkach należy stosować następujące zasady:
 - 1) umowę akordową należy zawierać bezpośrednio na miejscu pracy,
 - 2) umowę akordową zawiera na piśmie kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona z górnikiem prowadzącym przodek, przystępującym do pracy akordowej, na 5 do 3 dni przed rozpoczęciem nowej pracy akordowej,
 - 3) umowę akordową zawierają strony na czas wykonywania roboty. Z chwilą zmiany istotnych warunków pracy lub składu zespołu każda ze stron może żądać ze skutkiem natychmiastowym zmiany umowy akordowej. O ile nowe porozumienie nie nastąpi w ciągu 3 dni — sprawę powinien rozpatrzyć kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona przy współudziale przedstawicieli rady zakładowej,
 - 4) umowa akordowa powinna być zawarta na piśmie i podpisana przez kierownika zakładu pracy lub osobę przez niego upoważnioną,
 - 5) umowa akordowa powinna określać:
 - a) nazwisko przodowego lub robotnika zawierającego umowę,
 - b) oznaczenie miejsca pracy,
 - c) normę w tonach, metrach, sztukach itp. na dniówkę lub godzinę,
 - d) stawki za jednostkę pracy głównej i pracy ubocznej, o ile takie występują — przy ścisłym określeniu rodzaju tych prac ubocznych,
 - e) miejsce do którego należy odstawić urobek i ewentualnie skąd pobrać materiały,
 - f) liczbę pracowników wchodzących w skład zespołu,
 - 6) w przypadku powstania sporu przy zawieraniu względnie w czasie realizacji umowy akordowej — należy sporny problem rozpatrywać w obecności przedstawicieli rady zakładowej,
 - 7) członkom zespołów akordowych przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za wykonane prace nie objęte umową akordową,
 - 8) za roboty uboczne, nie objęte umową akordową, a wykonywaną przez zespoły przodkowe, obowiązuje następujący cennik:

| Lp. | Wyszczególnienie | Jedn. miary | Rodzaj profilu Ø itp. | Cena przy upadzie | | Uwagi |
|-----|--------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------------|
| | | | | do 10° | powy- żej 10° | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Kładzenie toru tymczasowego | m | do 115 mm profilu | 3 | 3,50 | |
| 2 | Stawianie pojedynczych stojaków | szt. | od 2,0 do 3 m długości | 1,50 | 1,90 | |
| | | | od 3,0 do 5 m długości | 2,10 | 2,40 | |
| 3 | Stawianie stojaków stalowych | szt. | w wyrobiskach pow. 2 m wys. | — | 4,10 | |
| 4 | Zabudowanie odrzwi pomocniczych | szt. | na chodnikach jednotorowych | 8 | — | |
| 5 | Zabudowanie i wybudowanie członków przenośników zgrzebłowych | szt. | a) zab. z transp. do 20 mb. | | 3,80 | |
| | | | b) zab. z transp. do 50 mb | | 5,40 | |
| | | | c) wybud. z transp. do 20 mb | | 1,50 | |
| | | | d) zabud. członu przenośn. zgrzebl. | | 8,70 | |
| 6 | Usunięcie obudowy i zarabowanie samej zabierki | | | 10 | — | Całkowite zarabowanie zabierki |
| 7 | Ładowanie wyrabowanego drzewa | 1 wózek | stojak: | | | |
| | | lub | od 2 m do 3 m | 2,50 | | |
| | | 1 szt | od 3 m do 4 m | 3,50 | | z odwożeniem do 50 m |
| | | | stropnica | 2 | | |
| | | | okorki | 0,30 | | |
| 8 | Zamknięcie zabierki tamą filtracyjną | 1 tama | do 8 m² | 25 | — | czas wykonania: 3 godz. |
| 9 | Ładowanie przerostu lub piasku | 1 wózek | | | 5 | z odwozem do 50 m |
| 10 | Zabudowanie lutni | 1 szt. 1 ciąg | do 500 m/m | 3,20 | 3,60 | transport do 50 m |
| 11 | Wybudowanie lutni | 1 szt. 1 ciąg | do 500 m/m | 1,70 | 2,00 | transport do 50 m |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|-----------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|---|
| 12 | Noszenie drewna na odległości pow. 50 m | szt. | a) do 3 m dług. b) pow. 3—5 m dług. c) pow. 5 m dług. | 0,70 1,40 2,80 | 0,70 1,40 2,80 | |
| 13 | Noszenie okorków | szt. | do 1,20 m dług. | 0,30 | 0,30 | |

10. Górnicy, przesunięci z powodów związanych z ruchem z pracy akordowej w przodkach do prac, dla których nie stosuje się akordu zarówno w danym przodku, jak również w innym miejscu pracy, o ile przepracowali bezpośrednio przed tym w akordzie przodkowym przynajmniej 15 dniówek, otrzymują jeszcze przez 6 dniówek wynagrodzenie według właściwej dla nich podstawowej stawki zasadniczej płac, odpowiadającej ostatniemu miejscu pracy, w wysokości:

- 1) górnik prowadzący przodek 100% stawki,
- 2) górnik współpracujący 90%, a górnik - ładowacz 80% stawki przysługującej górnikowi prowadzącemu przodek.

11. Przepis ust. 10 nie ma zastosowania, jeżeli:

- 1) wymienionych górników zatrudnia się na dniówkę na ich własne życzenie, lub
- 2) górnicy zatrudnieni są w innym miejscu pracy, dla którego ustalono akord, albo
- 3) usunięcie z przodka nastąpiło dyscyplinarnie w porozumieniu z radą zakładową.

§ 14

1. Robotnikom zamiejscowym zatrudnionym pod ziemią w kopalni, a zamieszkującym w domach górnika lub hotelach robotniczych, przyznaje się dodatek za rozłąkę, za każdą przepracowaną dniówkę w wysokości 4,00 zł, pod warunkiem przepracowania wszystkich obowiązujących dni pracy w miesiącu.
2. Nie powoduje utraty prawa do dodatku opuszczenie dni pracy z powodu choroby, udowodnionej zaświadczeniem lekarskim oraz opuszczenie dni, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Robotnikom zamiejscowym zakład pracy zwraca koszty przejazdu najtańszym środkiem lokomocji do ich miejsca stałego zamieszkania raz w miesiącu pod warunkiem, że wyjazd był uzgodniony z kierownikiem oddziału i że pracownik stawia się do pracy w uzgodnionym terminie.

§ 15

1. Brygadziście kierującemu pracą brygady składającej się co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadzystą, pracującemu wspólnie z pozostałymi członkami brygady, przysługuje dodatek w wysokości od 5% do 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa naczelnny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego.

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 16

Miesięczne stawki płacy zasadniczej pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł |
|--------------------------|------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------|
| 1 | 1.200 | 11 | 3.400 |
| 2 | 1.300 | 12 | 3.700 |
| 3 | 1.500 | 13 | 4.000 |
| 4 | 1.700 | 14 | 4.300 |
| 5 | 1.900 | 15 | 4.600 |
| 6 | 2.100 | 16 | 5.000 |
| 7 | 2.300 | 17 | 5.500 |
| 8 | 2.500 | 18 | 6.000 |
| 9 | 2.800 | 19 | 6.500 |
| 10 | 3.100 | 20 | 7.000 |
| | | 21 | 8.000 |

§ 17

Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy oraz kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk określają poniższe tabele:

1) dla pracowników umysłowych centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego:

| Lp. | Stanowisko | Kateg. zaszere- gowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie: | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy (liczba lat pracy) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Naczelny dyrektor zjednoczenia | 20—21 | wyższe techniczne | 10 lat, w tym 5 lat w charakterze kierownika ruchu zakładu górniczego |
| 2 | Pierwszy zastępca naczelnego dyrektora zjednoczenia (dyrektor techniczny) | 19—20 | wyższe techniczne | 10 lat, w tym 5 lat w charakterze kierownika ruchu zakładu górniczego |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora główny księgowy | 17—19 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 10 lat, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym (w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie) |
| 4 | Naczelny inżynier górniczy, energomaszynowy | 16—19 | wyższe techniczne odpowiednie dla danej specjalności | 10 lat, w tym 4 lata w charakterze kierownika ruchu zakładu górniczego lub jego zastępcy |
| 5 | Główny specjalista techniczny i ekonomiczny, np. główny inżynier górniczy, mierzniczy, maszynowy, energetyczny, inwestycji, postępu technicznego itp. starszy inspektor techniczny, inspektor kopalni | 15—18 | wyższe odpowiednie dla danej specjalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym (w tym co najmniej 2 lata w kopalni) |
| 6 | Naczelnik wydziału, specjalista techniczny i ekonomiczny radca prawny | 12—17 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) dla radcy prawnego wymagane są kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami | 6 lat |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------|------------------------------|
| 7 | Samodzielny referent techniczny, ekonomiczny i inni, inspektor bhp, samodzielny rewident finansowo-księgowy | 9—12 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 2 lata |
| | samodzielny referent prawny | | średnie odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 6 lat |
| 8 | Starszy referent techniczny, starszy referent ekonomiczny, kierownik kancelarii, kierownik archiwum, kreślarz, starszy referent administracyjny, teletypista, starszy referent do spraw pracowniczych, księgowy, kasjer | 6—8 | wyższe | ukończony wstępny staż pracy |
| | | | średnie odpowiednie dla danego stanowiska specjalności | 4 lata |
| 9 | Referent: techniczny, ekonomiczny, administracyjny, referent do spraw pracowniczych, kontysta, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn | 3—6 | średnie | ukończony wstępny staż pracy |

2) dla pracowników umysłowych kopalń węgla

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Wymagane kwalifikacje w zakresie: | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy (liczba lat pracy) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor dużej kopalni | 18—20 | wyższe techniczne | 8 lat w kierownictwie i dozorze kopalni, w tym 4 lata na stanowisku kierownika ruchu zakładu |
| 2 | Zastępca d/s technicznych dyrektora dużej kopalni (naczelný inżynier), główny inżynier górniczy i energomaszynowy, zawiadowca odkrywki w dużej kopalni, dyrektor kopalni pozostali zastępcy dyrektora i główny księgowy w dużej kopalni | 15—19 | wyższe techniczne | 8 lat w kierownictwie i dozorze ruchu kopalni, w tym 4 lata na stanowisku kierownika lub zastępcy kierownika ruchu zakładu |
| 3 | Zastępca d/s technicznych dyrektora kopalni (naczelný inżynier) | 14—18 | wyższe techniczne | 8 lat w kierownictwie i dozorze ruchu kopalni, w tym 4 lata na stanowisku kierownika lub zastępcy kierownika ruchu zakładu |
| | pozostali zastępcy dyrektora kopalni główny księgowy kopalni | | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 4 | Główny specjalista techniczny i ekonomiczny w dużej kopalni (np. kierownik robót górniczych, główny mechanik, główny energetyk, główny konstruktor, główny ekonomista) | 13—18 | wyższe odpowiednie specjalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| | | | dla osób kierownictwa i dozoru ruchu kopalni wymagane są kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami | |
| 5 | Kierownik podstawowej komórki organizacyjnej (związanej bezpośrednio ze zbieraniem nakładów lub wydobywaniem węgla) w dużej kopalni | 12—17 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 6 lat, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| | Główny specjalista techniczny i ekonomiczny kopalni | | dla osób kierownictwa i dozoru ruchu kopalni wymagane są kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 6 | Kierownik komórki organizacyjnej nie wymienionej pod lp. 5, specjalista techniczny i ekonomiczny i do spraw pracowniczych w dużej kopalni, starszy inspektor techniczny | 10—16 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) średnie odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 5 lat 9 lat |
| | radca prawny, rzecznik patentowy, w dużej kopalni | | dla starszego inspektora technicznego — tylko wyższe wykształcenie dla osób kierownictwa i dozoru ruchu kopalni oraz radcy prawnego i rzecznika patentowego wymagane są kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami | |
| 7 | Kierownik komórki organizacyjnej w kopalni, specjalista techniczny, ekonomiczny i do spraw pracowniczych w kopalni | 9—15 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) średnie odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 4 lata 8 lat |
| | radca prawny w kopalni | | dla osób kierownictwa i dozoru ruchu kopalni i radcy prawnego wymagane są kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami | |
| 8 | Sztygar zmianowy | 8—14 | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne odpowiedniej specjalności | 2 lata pracy w ruchu kopalni 6 lat pracy w ruchu kopalni |
| | | | ponadto wymagane są kwalifikacje, zgodne z odrębnymi przepisami, przewidziane dla osób dozoru ruchu | |
| 9 | Nadgórník | 7—13 | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności średnie techniczne odpowiedniej specjalności | 1 rok pracy w ruchu kopalni 4 lata pracy w ruchu kopalni |
| | | | ponadto wymagane są kwalifikacje, zgodne z odrębnymi przepisami, przewidziane dla osób dozoru ruchu | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Mistrz | 7—13 | wyższe techniczne średnie techniczne posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 1 rok w ruchu kopalni 4 lata w ruchu kopalni 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |
| 11 | Samodzielny referent techniczny, ekonomiczny i inni jak: technolog, matematyk, socjolog, normista pracy, normalizator samodzielny referent do spraw planowania zatrudnienia i płac, finansowania, zaopatrzenia i zbytu, spraw pracowniczych samodzielny kontroler jakości produkcji, inspektor bhp samodzielny księgowy, samodzielny rewident finansowo-księgowy inspektor ZOS, starszy magazynier, ekspedytor itp., samodzielny referent prawny | 8—11 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) średnie odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) dla samodzielnego referenta prawnego wymagane są kwalifikacje zgodne z odrębnymi przepisami | 2 lata 6 lat |
| 12 | Starszy referent techniczny, starszy referent ekonomiczny, kierownik kancelarii, kierownik archiwum, kreślarz, starszy referent administracyjny, teletypista, starszy referent do spraw pracowniczych, księgowy, kasjer, dyżurny ruchu kolejowego | 6—8 | wyższe średnie odpowiedniej specjalności dla dyżurnego ruchu kolejowego wymagane są ponadto uprawnienia PKP | ukończony wstępny staż pracy 4 lata |
| 13 | Maszynista maszyn wyciągowych nastawniczy | 5—6 | średnie techniczne zasadnicze zawodowe uzupełnione kursem specjalistycznym średnie techniczne oraz uprawnienia PKP zasadnicze zawodowe oraz uprawnienia PKP | 2 lata pracy w ruchu kopalni 5 lat w ruchu kopalni 2 lata pracy w ruchu kolejowym 5 lat pracy w ruchu kolejowym |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------|------------------------------|
| 14 | Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, referent do spraw pracowniczych, kontysta | 4—6 | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| | Telefonistka, maszynistka poza halą maszyn ze sprawnością ^a uderzeń na minutę: | 4—5 | | |
| | — 300 i więcej | 5 | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| | — 240 i więcej | 4 | | |
| | — 180 i więcej | 3 | | |
| 15 | Stażyści: | | | |
| | z wyższym wykształceniem | 4—6 | | |
| | ze średnim wykształceniem zawodowym | 2—3 | | |
| | ze średnim wykształceniem ogólnym | 1—3 | | |

§ 18

- Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii należy dokonywać przy uwzględnieniu:
 - rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, jej znaczenia dla przedsiębiorstwa i związanej z tym odpowiedzialności,
 - posiadanych przez pracownika kwalifikacji w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretycznych i umiejętności praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych itp.
- Zaszeregowanie pracowników wymaga zasięgnięcia opinii rady zakładowej.

§ 19

Do dużych kopalń w rozumieniu tabeli w § 17 pkt 2 zalicza się kopalnie o rocznym wydobyciu węgla nie niższym niż 2,5 mln ton.

§ 20

- Podziału komórek organizacyjnych na podstawowe i pozostałe w kopalniach dokonuje naczelnny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego. Do podstawowych mogą być zaliczone jedynie komórki organizacyjne techniczne, których działalność jest związana ze zbieraniem nadkładów lub wydobyciem węgla.

2. Utrzymanie lub tworzenie komórek organizacyjnych albo samodzielnych stanowisk powinno wynikać z aktualnych potrzeb zakładu pracy z uwzględnieniem ramowych schematów organizacyjnych.
3. Stanowiska naczelnego inżyniera górniczego i energomaszynowego mogą być tworzone wyłącznie w centrali zjednoczenia, a stanowiska głównego inżyniera górniczego i energomaszynowego wyłącznie w dużych kopalniach złożonych, w skład których wchodzi oprócz kopalni również warsztaty kopalniane, zakłady przeróbki węgla itp. Naczelnym inżynierem górniczym i energomaszynowym oraz głównym inżynierem górniczym i energomaszynowym pełnią funkcję zastępców dyrektora technicznego.

Stanowiska naczelnego inżyniera górniczego i energomaszynowego w centrali zjednoczenia są tworzone w celu zapewnienia branżowej koordynacji, kontroli i nadzoru nad zgrupowanymi kopalniami, zakładami naprawczymi, z tym że do obowiązków naczelnego inżyniera górniczego należy koordynacja, nadzór i kontrola w zakresie gospodarki złożem kopalni (wydobycie i ruch górniczy), a do obowiązków naczelnego inżyniera energomaszynowego — koordynacja, nadzór, kontrola w zakresie ruchu energetycznego i maszynowego oraz w zakresie gospodarki maszynami i energią.

Przy tworzeniu stanowisk głównego inżyniera górniczego i energomaszynowego oraz ustalaniu zakresu ich obowiązków należy stosować odpowiednie zasady dotyczące stanowisk naczelnego inżyniera górniczego i energomaszynowego.

4. Zakres czynności i odpowiedzialności poszczególnych komórek organizacyjnych określają wewnętrzne regulaminy działalności (księgi służb) centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego i kopalń węgla.

§ 21

Zakres czynności i obowiązków głównego księgowego, radcy prawnego i rzecznika patentowego określają odrębne przepisy.

§ 22

1. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone albo jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, albo jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym i doradczym, podlegające bezpośrednio dyrektorowi lub jego zastępcy albo kierownikowi określonej komórki organizacyjnej.
2. Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną danej jednostki organizacyjnej. Wykaz głównych specjalistów w centrali zjednoczenia ustala Minister Górnictwa i Energetyki, a w kopalniach — naczelnym dyrektorem Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego.
3. Stanowisko głównego specjalisty nie może być utworzone, jeżeli:

- 1) z zakresu zagadnień w danej gałęzi wiedzy, występujących w danej jednostce organizacyjnej, nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych,
- 2) przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy, jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego stałego nadzoru i doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.
4. Na stanowisku głównego specjalisty określonej gałęzi wiedzy, w danej jednostce organizacyjnej, może być zatrudniony nie więcej niż jeden pracownik.

§ 23

1. Rodzaje specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowiska specjalistów, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych. Stanowiska specjalistów mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą gałąź wiedzy co główni specjaliści zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej albo inne gałęzie wiedzy lub dziedziny pracy, dla których nie ma uzasadnienia do utworzenia stanowiska głównego specjalisty.
2. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie, w sposób pogłębiony, niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej gałęzi wiedzy lub dziedziny pracy, reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną, albo rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności.
W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien obejmować:
 - 1) opracowywanie dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo,
 - 2) opracowywanie operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy,
 - 3) dokonywanie kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki, z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz,
 - 4) wykonywanie skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych,
 - 5) podejmowanie samodzielnych decyzji w sprawach leżących w gestii danego stanowiska pracy.
3. Szczegółowa nazwa danego stanowiska specjalisty, dla odróżnienia od innych stanowisk, powinna być dwuczłonowa, na przykład: specjalista-elektryk, specjalista-mechanik, specjalista d/s płac, specjalista z zakresu analiz ekonomicznych itp.

§ 24

Zakres czynności i odpowiedzialności pracowników dozoru ruchu zakładu górniczego i nadzoru inwestycyjnego (nadsztygar, sztygar oddziałowy,

szttygar zmianowy, nadgórník, mistrz itp.), okreœlaj¹ regulaminy organizacji wewnêtrznej kopalni oraz odpowiednie przepisy wewnêtrzne z zakresu eksploatacji, remontów, inwestycji, bhp itp.

§ 25

1. Stanowiska samodzielnych referentów do okreœlonych spraw twórzona s¹ w poszczególnych komórkach organizacyjnych centrali zjednoczenia i kopalni na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy.
2. Utworzenie odrêbnych stanowisk samodzielnych referentów do spraw z poszczególnych dziedzin uwarunkowane jest zakresem zagadnieñ z tych dziedzin, wystêpuj¹cych w danej komórce lub danej jednostce organizacyjnej.
Do zakresu dzia³ania samodzielnych referentów nale¿y rozwi¹zywanie okreœlonych zagadnieñ z w¹skiej specjalnoœci danej dziedziny wiedzy lub zakresu pracy wzglêdnie zagadnieñ ogólniejszych, nie wymagaj¹cych jednak pog³êbionej wiedzy z danej dziedziny, a w szczegó³noœci:
 - 1) opracowywanie ró¿notematycznych informacji dotycz¹cych dzia³alnoœci produkcyjnej, technicznej, p³acowej, handlowej, socjalnej lub innej,
 - 2) dokonywanie skomplikowanych, wielostronnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z okreœlonej dziedziny, ich wzajemnych powi¹zañ oraz przyczyn i skutków,
 - 3) podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego odcinka dzia³alnoœci.Samodzielni referenci mog¹ równie¿ wykonywaæ samodzielne wyznaczone wycinkowe prace wchodz¹ce w sk³ad obszerniejszej ca³oœci opracowywanej przez specjalist¹ lub g³ównego specjalist¹.
3. Nomenklatura poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinna byæ dwucz³onowa, np. samodzielny: elektryk, mechanik, ekonomista, ksiêgowy, rewident, albo samodzielny referent do spraw pomiarów, postêpu technicznego, planowania inwestycji, statystyki itp.

§ 26

Do zakresu dzia³ania starszego referenta nale¿y przyk³adowo:

- 1) opracowywanie materia³ów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bie¿¹cych i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika,
- 2) opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych lub organizacyjnych,
- 3) dokonywanie oceny i wyci¹ganie wniosków dotycz¹cych okreœlonego zakresu dzia³ania.

§ 27

Do zakresu dzia³ania referentów nale¿y przyk³adowo: wykonywanie czynnoœci powtarzalnych, schematycznych pod wzglêdem treœci, formy i sposobu wykonywania, nie wymagaj¹cych poszukiwania metod pracy. Praca

referenta powinna być wykonywana pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.

§ 28

Inspektorzy budowlanego nadzoru inwestycyjnego, oprócz wymaganych kwalifikacji określonych w powyższej tabeli, powinni posiadać odpowiednie uprawnienia budowlane.

§ 29

Utrzymuje się w mocy zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez kierownika zakładu pracy, nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.

§ 30

1. Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w zł | Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w zł |
|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| 1 | 200 | 9 | 1500 |
| 2 | 300 | 10 | 2000 |
| 3 | 400 | 11 | 2500 |
| 4 | 500 | 12 | 3000 |
| 5 | 600 | 13 | 3500 |
| 6 | 750 | 14 | 4000 |
| 7 | 1000 | 15 | 4500 |
| 8 | 1250 | 16 | 5000 |

2. Kategorie dodatków funkcyjnych dla poszczególnych stanowisk określają następujące tabele:
1) w centrali zjednoczenia:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria dodatku |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | Naczelný dyrektor zjednoczenia | 16 |
| 2 | Pierwszy zastępcą naczelnego dyrektora zjednoczenia (dyrektor techniczny) | 15 |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora zjednoczenia | 14 |
| 4 | Główny księgowy | 13 |
| 5 | Naczelný inżynier | 10—12 |
| 6 | Główny inżynier, naczelnik wydziału technicznego i ekonomicznego, starszy inspektor techniczny | 5—9 |
| 7 | Naczelnik wydziału nie wymienionego pod lp. 6 | 3—7 |

2) w kopalniach węgla:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria dodatku |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | Dyrektor dużej kopalni | 13—15 |
| 2 | Pierwszy zastępcą dyrektora dużej kopalni (naczelný inżynier) | 12—14 |
| 3 | Pozostali zastępcy dyrektora dużej kopalni, dyrektor kopalni | 11—13 |
| 4 | Pierwszy zastępcą dyrektora kopalni, główny księgowy dużej kopalni | 10—12 |
| 5 | Pozostali zastępcy dyrektora i główny księgowy kopalni | 9—11 |
| 6 | Główny inżynier, zawiadowca odkrywki, kierownik samodzielnego oddziału wykonawstwa inwestycyjnego, kierownik komórki organizacyjnej technicznej i ekonomicznej | 5—12 |
| 7 | Kierownik komórki organizacyjnej nie wymienionej pod lp. 6 Starszy inspektor techniczny | 3—7 |
| 8 | Sztygar zmianowy, nadgórník | do 5 |
| 9 | Mistrz | do 3 |

1. Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora kopalni, jego zastępców i głównego księgowego określa naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego, z uwzględnieniem:
 - 1) stopnia ważności kopalni dla gospodarki narodowej,
 - 2) wielkości kopalni, stopnia złożoności zarządzania wynikającego m. in. z rozrzucenia jednostek w terenie, zasięgu działania itp.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pozostałych pracowników na stanowiskach kierowniczych określa kierownik zakładu pracy w zależności od ilości nadzorowanych pracowników, a mianowicie:
 - 1) dla głównego inżyniera, zawiadowcy odkrywki, kierownika samodzielnego oddziału wykonawstwa inwestycyjnego, kierownika komórki organizacyjnej, technicznej i ekonomicznej, nadzorujących:
 - a) powyżej 1000 pracowników — według kategorii 10—12
 - b) od 301 do 1000 pracowników — według kategorii 9—11
 - c) od 101 do 300 pracowników — według kategorii 8—10
 - d) od 21 do 100 pracowników — według kategorii 7—9
 - e) od 11 do 20 pracowników — według kategorii 6—8
 - f) od 5 do 10 pracowników — według kategorii 5—7
 - 2) dla kierownika komórki organizacyjnej nie wymienionej w pkt. 1 nadzorującego:
 - a) powyżej 20 pracowników — według kategorii 5—7
 - b) od 16 do 20 pracowników — według kategorii 4—6
 - c) od 10—15 pracowników — według kategorii 3—5.
3. Dodatek funkcyjny dla zastępcy kierownika samodzielnego oddziału wykonawstwa inwestycyjnego ustala się w wysokości o jedną kategorię niżej niż dla kierownika, natomiast dla głównego księgowego (SOWI) o dwie kategorie niżej.
4. Kierownikom komórek organizacyjnych technicznych i ekonomicznych nadzorującym poniżej 5 pracowników oraz kierownikom pozostałych komórek organizacyjnych nadzorującym poniżej 10 pracowników — dodatek nie przysługuje.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego dla sztygarów zmianowych, nadgórników i mistrzów ustala kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona w porozumieniu z radą zakładową, w ramach określonych w tabeli w § 30 pkt. 2 z uwzględnieniem:
 - 1) trudności, złożoności i charakteru działalności nadzorowanych brygad (robotników).
 - 2) kwalifikacji nadzorowanych pracowników,
 - 3) liczby nadzorowanych brygad (ilości pracowników).

1. Dodatki funkcyjne przysługują w okresie pracy na danym stanowisku.
2. Pracownikowi, któremu za czas nieobecności pracownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego, powierzono jego zastępstwo — przysługuje dodatek w wysokości przysługującej dla danego stanowiska, poczynwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

§ 33

1. Pracownicy umysłowi premiowani są za wykonanie zadań w zakresie:
 - 1) wydobywania węgla,
 - 2) zbierania nadkładu,
 - 3) poprawy wydajności ogólnej.
2. Przeciętną premię w skali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego za wykonanie planowanych zadań w 100% ustala się w wysokości 20% płacy zasadniczej.
3. Premia, o której mowa w ust. 2, ulega:
 - 1) zwiększeniu średnio o 2% płacy zasadniczej za każdy procent przekroczenia (licząc łącznie) planowanych zadań (ust. 1 i 2),
 - 2) obniżeniu średnio o 2% płacy zasadniczej za każdy procent niewykonania (licząc łącznie) planowanych zadań (ust. 1 i 2).
4. Szczegółowe regulaminy premiowania ustalają:
 - 1) dla pracowników centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego — Minister Górnictwa i Energetyki,
 - 2) dla pracowników kopalni — naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego, w porozumieniu z odpowiednią instancją związku zawodowego.

§ 34

1. Zadania stanowiące podstawę premiowania oraz szczegółowe regulaminy premiowania dla pracowników zatrudnionych w brykietowniach i w samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego ustala naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego, w porozumieniu z odpowiednią instancją związku zawodowego.
2. W szczegółowych regulaminach (ust. 1) należy odpowiednio uwzględnić wysokość przeciętnej premii oraz wielkości podwyższenia i obniżenia tej premii, o których mowa w § 33 ust. 2 i 3.

R o z d z i a ł IV

Zasady ustalania specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat

§ 35

1. Za nieprzerwaną pracę w zakładzie pracy pracownikom przysługuje specjalne wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach kwartalnych, w następującej wysokości:
 - 1) robotnikom zatrudnionym w kopalniach pod ziemią, w przodkach:

- a) 10% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 3 miesięcy,
 - b) 15 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 2 lat,
 - c) 20% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 lat,
- 2) robotnikom nie wymienionym w pkt. 1 zatrudnionym w kopalniach pod ziemią:
 - a) 10 % kwartalnej płacy zasadniczej — po przepracowaniu nieprzerwanie 1 roku,
 - b) 15% kwartalnej płacy zasadniczej — po przepracowaniu nieprzerwanie 2 lat,
 - c) 20 % kwartalnej płacy zasadniczej — po przepracowaniu nieprzerwanie 5 lat,
 - 3) pracownikom inżynieryjno-technicznym zatrudnionym w kopalniach:
 - a) 10% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 1 roku,
 - b) 15% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 2 lat,
 - c) 20 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 lat,
 - 4) pracownikom niewymienionym w pkt. 1—3, zatrudnionym w kopalniach:
 - a) 5% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 1 roku,
 - b) 10 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 2 lat,
 - c) 15% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 lat,
 - 5) pracownikom centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego:
 - a) 10 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie od 5 do 15 lat,
 - b) 15 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat.
2. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat lub innych dodatków za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.
 3. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się pracownikowi 25% przysługującego mu specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat.

4. Pracownicy, dla których specjalne wynagrodzenie za wysługę lat wynikające z ust. 1 byłoby niższe od specjalnego wynagrodzenia pobieranego dotychczas — zachowują prawo do jego pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu uzyskania uprawnień do pobierania specjalnego wynagrodzenia na podstawie ust. 1 w wymiarze równym lub wyższym od pobieranego.

§ 36

Utrzymuje się w mocy uprawnienia dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego do decydowania o zachowaniu ciągłości pracy wymaganej dla uzyskania specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat (Okólnik Nr 15 Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 20 października 1958 roku).

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w zakładach przemysłu maszynowego
oraz w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG**

R o z d z i a ł 1

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych:
 - 1) w przedsiębiorstwach o charakterze produkcji maszynowej czynnych i w budowie łącznie z zakładami doświadczalnymi i samodzielnymi oddziałami wykonawstwa inwestycyjnego, wchodzących w skład Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych POLMAG,
 - 2) w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG łącznie z Biurem Sprzedaży Kompletnych Obiektów,
 - 3) w zakładach naprawczych wchodzących w skład zjednoczeń przemysłu węgla kamiennego i Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego,
 - 4) w zakładach o charakterze produkcji maszynowej wchodzących w skład przedsiębiorstwa państwowego pod nazwą „Zakłady Konstrukcyjno-Mechanizacyjne Przemysłu Węglowego”,
 - 5) w zakładzie pod nazwą „Zakład Budowy Maszyn Doświadczalnych” Centralnego Ośrodka Projektowo-Konstrukcyjnego Maszyn Górniczych — KOMAG,
 - 6) w zakładzie pod nazwą „Zakład Budowy Urządzeń i Aparatury Naukowo-Doświadczalnej” Głównego Instytutu Górnictwa,
 - 7) w innych przedsiębiorstwach (zakładach) o charakterze produkcji maszynowej, za każdorazową zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki — zwanych dalej zakładami pracy.
2. Zasady wynagradzania określone w załączniku nie dotyczą:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) uczniów odbywających naukę zawodu w pierwszym i drugim roku,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy,

- 6) dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów,
- 7) dozorców domów mieszkalnych,
- 8) pracowników straży pożarnej,
- 9) maszynistek zatrudnionych w halach maszyn do pisania.

§ 2

1. Za pracę w porze nocnej pracownikom, z wyjątkiem pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, przysługuje dodatek w wysokości 15% stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzgowania.
2. Dodatki za pracę w porze nocnej przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie, poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 3

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 27 i art. 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) Naczelny Dyrektor Zjednoczenia, dyrektor przedsiębiorstwa,
 - 2) zastępca naczelnego dyrektora zjednoczenia, zastępca dyrektora przedsiębiorstwa,
 - 3) kierownik biura,
 - 4) główny księgowy,
 - 5) główni specjaliści,
 - 6) naczelnik wydziału,
 - 7) kierownik samodzielnej komórki organizacyjnej nie będącej wydziałem i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 8) szef kontroli jakości, szef produkcji,
 - 9) kierownik komórki organizacyjnej ruchu (wydziału, oddziału produkcyjnego lub pomocniczego) i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 10) kierownik komórki organizacyjnej w zarządzie (działu, sekcji) i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany i pracowników na stanowiskach równorzędnych w systemie zmianowym, traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmian.

4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 4

Kierownik zakładu pracy może tworzyć w ramach planowanego funduszu płac, specjalny fundusz nagród w wysokości 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia.

§ 5

1. Utrzymuje się w mocy uprawnienia do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego za dniówki przepracowane w kopalniach węgla kamiennego i brunatnego, przysługującego pracownikom na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.
2. Utrzymuje się uprawnienia do dodatku za pracę pod ziemią w wysokości 10% stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania, przysługującego robotnikom skierowanym do pracy pod ziemią na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

§ 6

1. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania pracownika może być dokonywane nie częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem przypadków awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji przez robotników lub ze zmianą stanowiska pracy pracowników umysłowych.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny, może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Godzinowe stawki płacy zasadniczej określają poniższe tabele:

1) dla robotników zatrudnionych w normalnym czasie pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w złotych za godzinę | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|----------|----------|
| | tabela 1 | tabela 2 | tabela 3 |
| 1 | 6,20 | 6,20 | 6,50 |
| 2 | 6,30 | 7,00 | 7,50 |
| 3 | 7,10 | 8,00 | 8,50 |
| 4 | 8,10 | 9,00 | 10,00 |
| 5 | 9,20 | 10,00 | 11,50 |
| 6 | 10,50 | 11,50 | 13,00 |
| 7 | 12,00 | 13,00 | 14,50 |
| 8 | 13,70 | 15,00 | 16,50 |
| 9 | 15,60 | 17,00 | 19,00 |

2) dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w złotych za godzinę | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|----------|----------|
| | tabela 1 | tabela 2 | tabela 3 |
| 1 | 7,20 | 7,20 | 7,60 |
| 2 | 7,40 | 8,20 | 8,80 |
| 3 | 8,30 | 9,30 | 9,90 |
| 4 | 9,50 | 10,50 | 11,70 |
| 5 | 11,70 | 11,70 | 13,40 |
| 6 | 12,30 | 13,40 | 15,20 |
| 7 | 14,00 | 15,20 | 16,90 |
| 8 | 16,00 | 17,50 | 19,30 |
| 9 | 18,20 | 19,80 | 22,20 |

§ 8

Z tabel godzinowych stawek płacy zasadniczej, o których mowa w § 1 mogą być w razie potrzeby stosowane w przedsiębiorstwach dwie tabele, a mianowicie:

- 1) niższa — dla robotników zatrudnionych w wydziałach (oddziałach, odcinkach produkcyjnych), w których występują normalne warunki pracy,
- 2) wyższa — dla robotników zatrudnionych w wydziałach (oddziałach, odcinkach produkcyjnych), w których występują szczególnie trudne warunki pracy, zatrudnionych na zmechanizowanych odcinkach produkcyjnych oraz zatrudnionych w akordowym systemie płac.

§ 9

Decyzję o zastosowaniu właściwej tabeli godzinowych stawek płac, podejmuje kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek kierownika zakładu pracy.

§ 10

Podstawę zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny przemysłu metalowego” wydany odrębnie przez Ministerstwo Przemysłu Maszynowego.

§ 11

1. Brygadziście kierującym pracą brygad złożonych co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadziścą i pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady przysługuje dodatek brygadziстовski w wysokości od 5% do 15% godzinowej stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 oraz jego wysokość określa kierownik jednostki nadrzędnej.

§ 12

1. W zakładach pracy może być tworzony w ramach planowanego funduszu płac zasadniczych robotników fundusz mistrza w wysokości do 2% planowanego funduszu płac zasadniczych robotników.
2. Zasady ustalania i wypłaty nagród z funduszu, o którym mowa w ust. 1 określa kierownik zakładu pracy w oparciu o ramowe wytyczne Ministra Górnictwa i Energetyki, wydane odrębnie.

1. Robotnikom wynagradzanym według akordowego i czasowego systemu płac przysługuje premia za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownika zakładu pracy, zmierzających do:
 - 1) obniżenia braków produkcyjnych,
 - 2) oszczędności surowców, materiałów i energii,
 - 3) wykonania założonego w planie rzeczowego zakresu remontów z uwzględnieniem ich jakości,
 - 4) obniżenia czasu postojów maszyn i urządzeń,
 - 5) wzrostu wydajności pracy itp.
2. Ramowe zasady premiowania ustala kierownik jednostki nadrzędnej w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.
3. Szczegółowe zasady premiowania określają regulaminy zatwierdzone przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową. Regulaminy te powinny zawierać:
 - a) zakres stanowisk pracy objętych premiowaniem,
 - b) kryteria (zadania) premiowe, maksymalnie do dwóch zadań,
 - c) sposoby kontroli wykonania zadań,
 - d) wysokość przysługującej premii w powiązaniu ze stopniem poprawy wykonania zadań,
 - e) sankcje za pogorszenie wskaźników stanowiących kryterium premiowania.

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 14

1. Miesięczne stawki płac zasadniczych pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczne stawki płac zasadniczych w złotych | Kategoria zaszeregowania | Miesięczne stawki płac zasadniczych w złotych |
|--------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 11 | 3400 |
| 2 | 1300 | 12 | 3700 |
| 3 | 1500 | 13 | 4000 |
| 4 | 1700 | 14 | 4300 |
| 5 | 1900 | 15 | 4600 |
| 6 | 2100 | 16 | 5000 |
| 7 | 2300 | 17 | 5500 |
| 8 | 2500 | 18 | 6000 |
| 9 | 2800 | 19 | 6500 |
| 10 | 3100 | 20 | 7000 |
| | | 21 | 8000 |

2. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy oraz kategorie zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk określają poniższe tabele:

- 1) dla pracowników umysłowych centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie: | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Naczelnny dyrektor | 19—21 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie przemysłowym |
| 2 | Dyrektor techniczny Pierwszy zastępca naczelnego dyrektora, kierownik biura | 18—21 | wyższe techniczne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie przemysłowym |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora i główny księgowy, zastępca kierownika biura | 16—19 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie |
| 4 | Główni specjaliści techniczni i ekonomiczni | 15—19 | wyższe techniczne, ekonomiczne | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie przemysłowym |
| 5 | Naczelnicy wydziałów | 12—17 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 6 | Kierownicy samodzielnych komórek organizacyjnych nie będących wydziałem oraz starsi specjaliści techniczni i ekonomiczni | 11—17 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska | 5 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku samodzielnym lub 7 lat pracy w zbliżonej specjalności, w tym 3 lata na samodzielnym stanowisku |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | radca prawny | | średnie techniczne, ekonomiczne, lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska | 9 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym lub 11 lat pracy w zbliżonej specjalności, w tym 6 lat na stanowisku samodzielnym |
| 7 | Specjaliści techniczni i ekonomiczni, kierownik działu (komórki) administracyjnego | 10—15 | wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska | 4 lata pracy w danej specjalności lub 6 lat pracy w zbliżonej specjalności |
| | | | średnie techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska | 8 lat pracy w danej specjalności lub 10 lat pracy w zbliżonej specjalności |
| 8 | Samodzielni referenci techniczni, ekonomiczni i inni | 9—12 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji | 2 lata pracy w danej lub zbliżonej specjalności |
| | | | średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 6 lat pracy w danej lub zbliżonej specjalności |
| 9 | Starsi referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, kierownik kancelarii, archiwum, hali maszyn do pisania | 6—8 | wyższe odpowiednie do spełnianych czynności | ukończony wstępny staż pracy |
| | | | średnie odpowiednie do spełnianych czynności | 4 lata pracy w danej lub zbliżonej specjalności |
| 10 | Referenci i pracownicy obsługi (referenci techniczni, ekonomiczni i administracyjni, telefonistka, maszynistka poza halą maszyn | 3—6 | średnie odpowiednie do spełnianych czynności | ukończony wstępny staż pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------------------------------|-----|---------|------------------------------|
| 11 | Maszynistka poza halą maszyn ze sprawnością uderzeń na minutę | | średnie | ukończony wstępny staż pracy |
| | — 300 i więcej | 6 | | |
| | — 240 i więcej | 5 | | |
| | — 180 i więcej | 4 | | |
| 12 | Stażysta | | | |
| | — z wyższym wykształceniem | 4—6 | | |
| | — ze średnim wykształceniem zawodowym | 2—4 | | |
| | — ze średnim wykształceniem ogólnym | 1—3 | | |

2) dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw i zakładów:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie: | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor przedsiębiorstwa I grupy | 18—20 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 2 | Dyrektor przedsiębiorstwa II grupy, zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa i główny księgowy w przedsiębiorstwie I grupy | 16—19 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 3 | Dyrektor przedsiębiorstwa III grupy, zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa i główny księgowy w przedsiębiorstwie II grupy | 15—18 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 4 | Zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa i główny księgowy w przedsiębiorstwie III grupy | 15—17 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 5 | Główni specjaliści techniczni i ekonomiczni jak: główny konstruktor, główny technolog, główny metalurg, główny mechanik, główny energetyk, główny specjalista ekonomiczny, główny organizator, szef kontroli jakości, szef produkcji | 15—18 | wyższe techniczne — dla stanowisk technicznych ekonomiczne dla stanowisk ekonomicznych | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 6 | Kierownicy komórek organizacyjnych ruchu (wydziału produkcyjnego lub pomocniczego) oraz zarządu (działu, sekcji) | 11—16 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 4 lata pracy w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | radca prawny | | średnie techniczne, ekonomiczne, administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym |
| 7 | Nadzór techniczny ruchu: starszy mistrz, kierownik zmiany, kierownik robót | 10—14 | dla radcy prawnego wymagane są kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami wyższe techniczne | 2 lata pracy w przedsiębiorstwie, w tym 1 rok na samodzielnym stanowisku w ruchu |
| 8 | Mistrz | 9—13 | średnie techniczne lub średnie zawodowe i tytuł mistrza | 6 lat pracy w przedsiębiorstwie, w tym 2 lata na samodzielnym stanowisku w ruchu lub 10 lat pracy w danej specjalności |
| 9 | Starsi specjaliści w zawodzie jak: — starszy specjalista: technolog, konstruktor, mechanik, energetyk, metalurg, elektryk, inspektor nadzoru inwestycyjnego, specjalista w zakresie kontroli jakości patentów i wynalazczości, normalizacji, BHP — starszy specjalista: matematyk, socjolog, psycholog, fizjolog, plastyk — starsi specjaliści z zakresu: organizacji pracy, | 10—16 | średnie techniczne inne średnie lub zasadnicze zawodowe i dyplom mistrza wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy średnie techniczne, ekonomiczne administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy lub odpowiednia szkoła pomaturalna | 4 lata pracy w przedsiębiorstwie, w tym 1 rok pracy na samodzielnym stanowisku nadzorczym 10 lat pracy w przedsiębiorstwie, w tym 4 lata na stanowisku nadzorczym 4 lata pracy w danej specjalności lub 5 lat w zbliżonej specjalności 8 lat pracy zawodowej w danej specjalności lub 10 lat pracy w zbliżonej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>normowania pracy, gospodarki materiałowej</p> <p>— starsi specjaliści ekonomiczni z zakresu: planowania, zatrudnienia, płac, finansowania</p> <p>— starsi specjaliści: księgowy, rewident, finansowo-księgowy, szkolenia zawodowego</p> <p>— komendant ZOS</p> <p>— inni specjaliści</p> | | | |
| 10 | Specjaliści w zawodzie jak pod lp. 9 kierownik działu administracyjnego (komórki organizacyjnej do spraw administracyjnych) | 8—14 | <p>wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska</p> <p>średnie techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska</p> | <p>3 lata pracy w danej specjalności lub 5 lat w zbliżonej specjalności</p> <p>7 lat pracy w danej specjalności lub 9 lat pracy w zbliżonej specjalności</p> |
| 11 | <p>Kierownik rozdzielni robót, kierownik wypożyczalni narzędzi, kierownik magazynu, oraz samodzielni pracownicy techniczni, ekonomiczni i inni jak:</p> <p>— samodzielny: technolog, konstruktor mechanik, energetyk, kontroler jakości, metalurg, normalizator, organizator produkcji, kalkulator, projektant, normista</p> <p>— samodzielny: inspektor nadzoru inwestycyjnego, inspektor BHP, inspektor wynalazczości,</p> | 7—11 | <p>wyższe odpowiednie dla pełnionej funkcji</p> <p>średnie odpowiednie dla pełnionej funkcji</p> | <p>2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności</p> <p>6 lat pracy w danej specjalności lub 9 lat w zbliżonej specjalności</p> |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | inspektor kadr, inspektor szkolenia zawodowego — samodzielny: planista, kosztowiec, — samodzielny: socjolog, psycholog, plastyk — samodzielny: księgowy, rewident zakładowy, — dyspozytor — magazynier — instruktor praktycznej nauki zawodu — referent prawny | | | |
| 12 | Kierownik kancelarii główniej (tajnej), kierownik archiwum, kierownik hali maszyn do pisania, referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s osobowych, socjalnych, szkolenia zawodowego, st. rachmistrz | 5—8 | dla samodzielnego referenta prawnego wymagane są kwalifikacje zgodne z od- rębnymi przepisami wyższe odpowiednie dla danej funkcji średnie odpowiednie do spełnianych czynności | ukończony wstępny staż pracy 4 lata pracy w danej specjalności lub 6 lat pracy w zbliżonej spe- cjalności |
| 13 | Referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s osobowych, socjalnych, szkolenia zawodowego, kontyści, telefonistka, laborant, kreślarz, rachmistrz, rozdzielca | 3—6 | średnie odpowiednie do spełnianych czynności | ukończony wstępny staż pracy |
| 14 | Maszynistka poza halą maszyn ze spraw- nością uderzeń na mi- nutę — 300 i więcej — 240 i więcej — 180 i więcej | 6 5 4 | | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---|---|
| 15 | Stażysta: — z wyższym wykształceniem — ze średnim wykształceniem zawodowym — ze średnim wykształceniem ogólnym | 4—6 2—4 1—3 | | |

§ 15

Kryteria zaliczania przedsiębiorstw do określonej grupy zgodnie z § 14 ust. 2 pkt. 2 zostaną ustalone odrębnie.

§ 16

1. Kategorię zaszeregowania i stawkę płacy zasadniczej ustala:

- 1) Minister Górnictwa i Energetyki — dla naczelnego dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych POLMAG, jego zastępców i głównego księgowego,
- 2) naczelnny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych POLMAG, po zasięgnięciu opinii rady zakładowej — dla pozostałych pracowników centrali Zjednoczenia,
- 3) naczelnny dyrektor zjednoczenia (dyrektor jednostki nadrzędnej) — dla dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu), jego zastępców i głównych księgowych,
- 4) dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu), po zasięgnięciu opinii rady zakładowej — dla pozostałych pracowników przedsiębiorstwa (zakładu).

2. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii dokonuje się przy uwzględnieniu w szczególności:
 - 1) rodzaju pracy wykonywanej przez pracowników, jej znaczenia dla przedsiębiorstwa i związanej z tym odpowiedzialności,
 - 2) posiadanych przez pracownika kwalifikacji w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretycznych, umiejętności praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych itp.

§ 17

Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako stanowiska kierownicze bądź jako jednoosobowe podległe bezpośrednio dyrektorowi, jego zastępcy lub kierownikowi komórki powołanej dla celów badawczych. Dobór specjalizacji, dla której powołuje się stanowisko głównego specjalisty powinien wynikać z charakteru działalności przedsiębiorstwa. Wykaz głównych specjalistów w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych POLMAG zatwierdza Minister Górnictwa i Energetyki, w przedsiębiorstwach (zakładach) naczelny dyrektor zjednoczenia (dyrektor jednostki nadrzędnej).

§ 18

Stanowiska starszych specjalistów i specjalistów mogą być tworzone w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG oraz w zarządzie i ruchu przedsiębiorstwa. Szczegółowa nazwa stanowiska, dla odróżnienia od innych stanowisk, powinna być dwuczłonowa, np. „specjalista-technolog”, „specjalista-matematyk” lub „specjalista d/s organizacji i normowania pracy” itp.

§ 19

Dla stanowisk samodzielnych (samodzielni referenci) należy przyjąć przykładowo nomenklaturę: samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s, odpowiednio do specyfiki zakładu pracy.

§ 20

1. Zatrudnienie pracowników na stanowiskach głównych specjalistów, starszych specjalistów, specjalistów lub samodzielnych pracowników uzależnione jest od rzeczywistego wykonywania czynności o odpowiednim stopniu samodzielności, odpowiedzialności oraz niezbędnym zakresie umiejętności — niezależnie od warunku posiadania określonych kwalifikacji.
2. Szczegółowe określenie warunków niezbędnych do zakwalifikowania do stanowiska głównego specjalisty, starszego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego pracownika powinno być zawarte w ksiedze służb (zakresie obowiązków).

§ 21

Kierownicy warsztatów szkolnych (szkolących uczniów przyzakładowych szkół zawodowych) powinni być zaszerzegowani — w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — jak kierownicy oddziałów względnie jak starsi mistrzowie.

§ 22

1. Do pracowników z wyższym wykształceniem mogą być zaliczeni tylko ci pracownicy, którzy posiadają dyplom ukończenia studiów wyższych.
2. Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczeni tylko ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia odpowiedniej zawodowej szkoły średniej. Świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych względnie ukończenie szkolenia w tym zakresie w innej formie — uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania — należy traktować jako równoznaczne z wykształceniem średnim zawodowym.
3. Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych, mogą być zaliczeni do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym, jeżeli przedstawiają świadectwo ukończenia przynajmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych.

§ 23

Inspektor nadzoru inwestycyjnego, oprócz spełnienia wymagań kwalifikacyjnych określonych w tabeli, powinien posiadać odpowiednie uprawnienia budowlane.

§ 24

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez kierownika zakładu pracy, nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do pracowników, dla których wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.
4. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli w § 14.

§ 25

Wysokość dodatków funkcyjnych dla pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach kierowniczych określają poniższe tabele:

1) w centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG:

| Lp. | Stanowisko | Stawka dodatku funkcyjnego miesięcznie złotych |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| 1 | Naczelnny dyrektor | 5.000,— 4.000,— |
| 2 | Dyrektor techniczny — pierwszy zastępca dyrektora | 4.500,— 3.500,— |
| 3 | Pozostali zastępcy dyrektora | 4.000,— 3.000,— |
| 4 | Główny księgowy | 3.500,— 2.500,— |
| 5 | Naczelnicy wydziałów i kierownicy innych samodzielnych komórek organizacyjnych | 1.500,— 1.000,— 750,— 500,— |

2) w przedsiębiorstwach

| Lp. | Stanowisko | Stawka dodatku funkcyjnego miesięcznie zł |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 | Dyrektor przedsiębiorstwa I grupy | 5.000,— 4.000,— 3.000,— |
| 2 | Dyrektor przedsiębiorstwa II grupy | 4.000,— 3.000,— 2.500,— |
| 3 | Pierwszy zastępca dyrektora przedsiębiorstwa I grupy | 4.000,— 3.000,— 2.500,— |
| 4 | Pozostali zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa I grupy i główny księgowy | 3.000,— 2.500,— 2.000,— |
| 5 | Pierwszy zastępca dyrektora przedsiębiorstwa II grupy, dyrektor przedsiębiorstwa III grupy | 3.000,— 2.500,— 2.000,— |
| 6 | Pozostali zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa II grupy i główny księgowy, pierwszy zastępca dyrektora przedsiębiorstwa III grupy | 2.500,— 2.000,— 1.500,— |
| 7 | Pozostali zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa III grupy i główny księgowy | 2.000,— 1.500,— 1.000,— |
| 8 | Kierownicy komórek organizacyjnych w ruchu przedsiębiorstwa i komórek zaplecza technicznego | 1.500,— 1.000,— 750,— 500,— 300,— |
| 9 | Kierownicy komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa | 750,— 500,— 300,— |
| 10 | Kierownicy zmianowi, starsi mistrzowie | 600,— 400,— 300,— |
| 11 | Mistrzowie | 400,— 300,— 200,— |

§ 26

Wysokość dodatku funkcyjnego ustala:

- 1) Minister Górnictwa i Energetyki — dla naczelnego dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG, jego zastępców i głównego księgowego,

- 2) Naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG po zasięgnięciu opinii rady zakładowej — dla pozostałych pracowników centrali zjednoczenia,
- 3) naczelny dyrektor Zjednoczenia (dyrektor jednostki nadrzędnej) — dla dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) jego zastępców i głównego księgowego,
- 4) dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu), po zasięgnięciu opinii rady zakładowej — dla pozostałych pracowników przedsiębiorstwa (zakładu).

§ 27

Wysokość dodatku dla dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu), jego zastępców i głównego księgowego ustalać należy w zależności od:

- 1) charakteru wykonywanej produkcji, z uwzględnieniem jej seryjności, złożoności, nowoczesności, asortymentu i jego zmienności, trudności techniczno-produkcyjnych, stopnia opanowania produkcji, okresu i stopnia dochodzenia do zdolności produkcyjnych, specjalnych wymogów produkcji,
- 2) wartości wykonywanej produkcji, rozmiarów i dynamiki wzrostu produkcji rynkowej oraz eksportowej,
- 3) wielkości zatrudnienia oraz położenia i zasięgu terytorialnego przedsiębiorstwa i jego zakładów.

§ 28

1. Wysokość dodatku dla kierowników komórek organizacyjnych w ruchu i komórek zaplecza technicznego ustalać należy w zależności od:
 - 1) wielkości zatrudnienia w nadzorowanej komórce,
 - 2) trudności i złożoności wykonywanej produkcji (pracy) i związanej z tym odpowiedzialności,
 - 3) wartości eksploatowanego majątku trwałego oraz zużywalnych surowców i materiałów,
 - 4) powtarzalności wykonywanych robót i rodzaju produkcji (jednostkowa, masowa, seryjna),
 - 5) wymaganej dokładności robót,
 - 6) rodzaju stosowanej dokumentacji produkcyjnej (bardziej lub mniej szczegółowej),
 - 7) zakresu kooperacji,
 - 8) rozmieszczenia terenowego danej komórki,
 - 9) wyników pracy danej komórki,
 - 10) kwalifikacji pracownika (wykształcenie i staż pracy),
 - 11) wielkości i obrotu w magazynach oraz rodzaju magazynowanych materiałów.
2. Przy ustalaniu dodatku zachować należy odpowiednie relacje w stosunku do członków dyrekcji oraz innych pracowników nadzorujących pracę danego pracownika.

§ 29

1. Wysokość dodatku dla kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa ustalać należy:
 - 1) dla głównych specjalistów, jak np. główny konstruktor, główny technolog, główny metalurg w zależności od:
 - a) kryteriów organizacyjno-produkcyjnych,
 - b) wyników i osiągnięć kierowanego zespołu,
 - c) wyników i osiągnięć w zakresie stosowanej technologii (osiągnięcia konstrukcyjne — dla gł. konstruktora),
 - d) stopnia złożoności technologii (konstrukcji) itp.,
 - 2) dla pozostałych głównych specjalistów, starszych specjalistów i specjalistów technicznych i ekonomicznych przy uwzględnieniu kryteriów ustalonych w drodze analogii do kryteriów przyjętych dla gł. konstruktora i gł. technologa przy założeniu, że dodatek dla głównych specjalistów nie może być wyższy od dodatku dla zastępcy dyrektora, nadzorującego pracę głównego specjalisty,
 - 3) dla kierowników komórek organizacyjnych w zależności od:
 - a) zakresu i trudności załatwianych zagadnień oraz powtarzalności wykonywanych prac,
 - b) kwalifikacji pracownika (wykształcenie i staż pracy),
 - c) liczby pracowników kierowanej komórki.
2. Kierownikom kancelarii, archiwum, hali maszyn, centrali telefonicznej nie przysługuje dodatek funkcyjny.
3. Szczegółowe zasady przyznawania dodatków funkcyjnych określone zostaną w odrębnym trybie.

§ 30

Dodatek funkcyjny przysługuje jedynie kierownikom komórek organizacyjnych (pracownikom kierującym zespołami), liczących co najmniej 5 osób (łącznie z kierownikiem).

§ 31

Wysokość dodatku dla:

- 1) kierowników zmian (starszych mistrzów) ustalać należy w zależności od:
 - a) liczby nadzorowanych odcinków — kierowanych przez mistrzów (co najmniej 2 odcinki),
 - b) trudności i złożoności wykonywanej produkcji (dokładność wykonania, nowoczesne metody wytwarzania itd.) oraz charakteru produkcji (jednostkowa, seryjna, masowa),
 - c) kwalifikacji pracownika (wykształcenie, staż pracy),

2) dla mistrzów w zależności od:

- a) liczby nadzorowanych brygad roboczych (co najmniej 3 brygady), a przy organizacji bezbrygadowej — liczby nadzorowanych robotników. Przy ilości nadzorowanych robotników poniżej 15 dodatek funkcyjny nie przysługuje,
- b) trudności i złożoności produkcji oraz charakteru produkcji,
- c) kwalifikacji pracownika (wykształcenie, staż pracy).

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w odlewniach

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w:
 - 1) Sosnowieckich Odlewniach Staliwa — SOSTAL
 - 2) Organizacyjnie wyodrębnionych wydziałach (oddziałach) odlewni łącznie z modelarniami niżej wymienionych przedsiębiorstw:
 - zakładów naprawczych przemysłu węgla kamiennego i brunatnego
 - Zabrzeńskiej Fabryki Maszyn Górniczych — POWEN
 - Fabryki Sprzętu i Narzędzi Górniczych im. Generała Karola Świerczewskiego,
 - Rybnickiej Fabryki Maszyn — RYFAMA,
 - Fabryki Maszyn Górniczych im. Tadeusza Żarskiego — PIOMA,
 - Huty Karol
 - Mikołowskich Zakładów Budowy Maszyn Górniczych — MI-FAMA,
 - Zakładów Mechanicznych Górnictwa i Energetyki im. Juliana Marchlewskiego — WIROMET,
 - Zakładów Wytwórczych Sprzętu Sieciowego — BELOS
 - Fabryki Maszyn i Sprzętu Wiertniczego — GLINIKzwanych dalej odlewniami.
2. Zasady wynagradzania określone w załączniku nie dotyczą:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy,

- 6) dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń i występów,
 - 7) dozorców domów mieszkalnych,
 - 8) pracowników straży pożarnej.
3. Do pracowników, o których mowa w ust. 2, zatrudnionych w Sośnowieckich Odlewniach Staliwa SOSTAL stosuje się przepisy § 4.

§ 2

1. Za każdą przepracowaną godzinę w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek nocny w wysokości 15% stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Dodatki za pracę w porze nocnej przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 3

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych, w rozumieniu art. 27 i art. 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor przedsiębiorstwa
 - 2) zastępca dyrektora przedsiębiorstwa
 - 3) główny księgowy
 - 4) pracownicy zatrudnieni na stanowiskach określonych jako główny specjalista tj. główny technolog, główny mechanik, główny konstruktor, główny metalurg, główny energetyk, główny specjalista ekonomiczny, główny organizator, kierownik zakładu, kierownik produkcji, kierownik kontroli jakości, stanowiska równorzędne.
 - 5) kierownik komórki organizacyjnej — ruchu, kierownik wydziału (oddziału) produkcyjnego lub pomocniczego, kierownik działu (sekcji) techniczno-ekonomicznej i do spraw pracowniczych, stanowiska równorzędne,
 - 6) kierownik działu (sekcji) administracyjnego, socjalnego, kierownik rozdziału robót, kierownik robót, kierownik wypożyczalni narzędzi, kierownik magazynu, stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.

4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:

- 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
- 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy po 3-ch miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 4

1. Pracownikom Sosnowieckich Odlewni Staliwa — SOSTAL — przysługuje deputat węglowy wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym.

§ 5

W Sosnowieckich Odlewniach Staliwa SOSTAL, tworzy się w ramach planowanego funduszu płac, specjalny fundusz nagród w wysokości 0,5 %, planowanego osobowego funduszu płac, będący w dyspozycji dyrektora z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

§ 6

1. Podwyższenie stawki osobistego zaszeregowania lub wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być dokonywane nie częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem przypadków awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji przez robotników lub ze zmianą stanowiska pracy przez pracowników.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny, może być zaszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Godzinowe stawki płacy zasadniczej dla robotników określają poniższe tabele:

- 1) Tabela godzinowych stawek płac robotników zatrudnionych w normalnym czasie pracy.

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w złotych za godzinę | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 1 | 6,20 | 6,50 | 6,50 |
| 2 | 7,00 | 7,50 | 7,50 |
| 3 | 8,00 | 8,50 | 9,00 |
| 4 | 9,00 | 10,00 | 10,50 |
| 5 | 10,00 | 11,50 | 12,50 |
| 6 | 11,50 | 13,00 | 14,50 |
| 7 | 13,00 | 14,50 | 16,50 |
| 8 | 15,00 | 16,50 | 18,50 |
| 9 | 17,00 | 19,00 | 21,00 |

- 2) Tabela godzinowych stawek płac robotników zatrudnionych w 4-brygadowym systemie pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w złotych za godzinę | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 1 | 7,20 | 7,60 | 7,60 |
| 2 | 8,20 | 8,80 | 8,80 |
| 3 | 9,30 | 9,90 | 10,50 |
| 4 | 10,50 | 11,70 | 12,30 |
| 5 | 11,70 | 13,40 | 14,60 |
| 6 | 13,40 | 15,20 | 16,90 |
| 7 | 15,20 | 16,90 | 19,30 |
| 8 | 17,50 | 19,30 | 21,60 |
| 9 | 19,80 | 22,20 | 24,50 |

§ 8

1. Z tabeli godzinowych stawek płac, o których mowa w § 7 mogą być w razie potrzeby stosowane w odlewni dwie tabele, a mianowicie:
 - 1) niższa — dla robotników zatrudnionych w wydziałach (oddziałach, odcinkach produkcyjnych), w których występują normalne warunki pracy,
 - 2) wyższa — dla robotników: zatrudnionych w wydziałach (oddziałach, odcinkach produkcyjnych), w których występują szczególnie trudne warunki pracy, zatrudnionych na zmechanizowanych odcinkach produkcyjnych oraz zatrudnionych w akordowym systemie płac.
2. Decyzję o zastosowaniu właściwej tabeli godzinowych stawek płac, podejmuje kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek kierownika zakładu pracy.

§ 9

Podstawę zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii stanowi taryfikator kwalifikacyjny robotników i robót wydany odrębnie przez Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego.

§ 10

1. Brygadziom kierującym pracą brygad złożonych co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadzystą i pracującym wspólnie z pozostałymi członkami brygady przysługuje dodatek brygadzystowski od 5 % do 15% godzinowej stawki płac, wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 oraz jego wysokość określa dyrektor jednostki nadrzędnej.

§ 11

1. Robotnicy wynagradzani według akordowego i czasowego systemu płac mogą otrzymać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownictwo zakładu pracy.

Ramowe zasady premiowania ustala naczelnny dyrektor właściwego zjednoczenia w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

Ramowe zasady premiowania powinny określać w szczególności premiowanie za wykonanie zadań zmierzających do:

- 1) obniżenia braków produkcyjnych,
- 2) oszczędności surowców, materiałów i energii,
- 3) wykonania założonego w planie rzeczowego zakresu remontów z uwzględnieniem ich jakości,
- 4) obniżenia czasu przestojów maszyn i urządzeń.

2. Na premiowanie robotników, o których mowa w ust. 1, przeznacza się fundusz premiowy w wysokości do 10% planowanego funduszu płac zasadniczych robotników.
3. Szczegółowe zasady premiowania określają regulaminy zatwierdzone przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

Rozdział 3

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 12

Miesięczne stawki płacy zasadniczej dla pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|--------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 11 | 3400 |
| 2 | 1300 | 12 | 3700 |
| 3 | 1500 | 13 | 4000 |
| 4 | 1700 | 14 | 4300 |
| 5 | 1900 | 15 | 4600 |
| 6 | 2100 | 16 | 5000 |
| 7 | 2300 | 17 | 5500 |
| 8 | 2500 | 18 | 6000 |
| 9 | 2800 | 19 | 6500 |
| 10 | 3100 | | |

§ 13

Stanowiska pracowników umysłowych i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszeregowania oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określa poniższa tabela:

| Lp | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie | |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | praktyki |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor przedsiębiorstwa | 16—19 | wyższe techniczne ekonomiczne, prawnicze administracyjne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 2 | Zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa i główny księgowy | 15—18 | wyższe techniczne ekonomiczne, prawnicze administracyjne | 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 3 | Główni specjaliści techniczni i ekonomiczni jak: gł. konstruktor, gł. technolog, gł. metalurg, gł. energetyk, gł. specjalista ekonomiczny, gł. organizator, kierownik kontroli jakości, kierownik produkcji, kierownik zakładu | 14—18 | wyższe techniczne lub ekonomiczne odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym |
| 4 | Kierownicy komórek organizacyjnych ruchu (wydziału, oddziału produkcyjnego lub pomocniczego) oraz zarządu (działu, sekcji) techniczno-ekonomicznej i do spraw pracowniczych | 10—16 | a) wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) b) średnie techniczne, ekonomiczne, administracyjne lub inne odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | a) 4 lata pracy w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym b) 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym |
| 5 | Nadzór techniczny ruchu: starszy mistrz, kierownik zmiany, kierownik robót | 10—14 | a) wyższe techniczne b) średnie techniczne lub średnie zawodowe i posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | a) 2 lata pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie), w tym 1 rok na samodzielnym stanowisku w ruchu b) 6 lat pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie), w tym 2 lata na samodzielnym stanowisku w ruchu lub 10 lat pracy w danej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Mistrz | 9—13 | a) średnie techniczne b) inne średnie lub zasadnicze zawodowe i posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | a) 4 lata pracy w przedsiębiorstwie, w tym 1 rok pracy na samodzielnym stanowisku nadzorczym b) 10 lat pracy w przedsiębiorstwie, w tym 4 lata na stanowisku nadzorczym |
| 7 | Specjaliści jak: 1) specjalista: technolog, konstruktor, mechanik, energetyk, metalurg, elektryk, inspektor nadzoru inwestycyjnego, specjalista w zakresie kontroli jakości, patentów i wynalazczości, normalizacji, BHP 2) specjalista: matematyk, socjolog, psycholog, fizjolog, plastyk 3) specjaliści z zakresu: organizacji pracy, spraw pracowniczych, gospodarki materiałowej 4) specjaliści ekonomiczni z zakresu: planowania, zatrudnienia i płac, finansowania 5) specjalista: księgowy, rewident finansowo-księgowy, szkolenia zawodowego 6) radca prawny 7) szef (dowódca) ZOS 8) inni specjaliści | a) 10—15 b) 9—14 | a) wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) b) średnie techniczne, ekonomiczne, administracyjne lub inne odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) oraz ukończony kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna (powyższe wymagania kwalifikacyjne nie dotyczą specjalistów wymienionych w lp 7 pkt 2 i 6) kwalifikacje zgodnie z obowiązującymi przepisami | a) 4 lata pracy, w tym 3 lata w danej specjalności lub 5 lat w zbliżonej specjalności b) 8 lat pracy w danej specjalności lub 12 lat pracy w zbliżonej specjalności |
| 8 | Kierownik działu (sekcji): administracyjnego, socjalnego, kierownik rozdzielni robót, kierownik wypożyczalni narzędzi, kierownik magazynu. Samodzielni pracownicy techniczni i ekonomiczni i inni jak: — samodzielny: technolog, konstruktor, mechanik, energetyk, kontroler jako- | 8—11 | a) wyższe odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) b) średnie odpowiednie dla danego stanowiska (specjalności) | a) 2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności b) 6 lat pracy w danej specjalności lub 9 lat w zbliżonej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>ści, metalurg, normalizator, organizator produkcji, kalkulator, projektant, normista,</p> <p>— samodzielny: inspektor nadzoru inwestycyjnego, inspektor BHP, inspektor wynalazczości, inspektor do spraw pracowni- czych</p> <p>— samodzielny: planista, kosztowiec</p> <p>— samodzielny: socjolog, psycholog, plastyk</p> <p>— samodzielny: księgowy, rewident finansowo-księgowy</p> <p>— dyspozytor</p> <p>— magazynier</p> <p>— instruktor praktycznej nauki zawodu</p> <p>— referent prawny</p> <p>— samodzielny referent</p> | | | |
| 9 | Kierownik kancelarii głównej (tajnej), kierownik archiwum, kierownik hali maszyn do pisania, starsi referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s pracowni- cznych, starszy rachmistrz | 5—8 | <p>a) średnie odpo- wiednie dla danego stanowiska (specjalności)</p> <p>b) wyższe odpo- wiednie dla pełnionej funkcji</p> | <p>a) 4 lata pracy w danej specjalności lub 6 lat pracy w zbliżonej specjalności</p> <p>b) 1 rok pracy w danej specjalności lub 2 lata pracy w zbliżonej specjalności</p> |
| 10 | Referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s pracowni- cznych, kontyści, telefonistka, laborant, kreślarz, rachmistrz, rozdzielca, maszynistka poza halą maszyn | 3—6 | średnie odpo- wiednie dla danego stanowiska (specjalności) | 1 rok pracy w danej specjalności lub 2 lata w zbliżonej specjalności |
| 11 | Stażysta | 4—6 | wyższe | |
| | | 3—5 | średnie zawodo- we lub szkoła pomaturalna | |
| | | 1—3 | średnie ogólne | |

Przy stosowaniu tabeli (§ 13) należy przestrzegać następujących zasad:

1. Stanowiska głównych specjalistów (lp. 3) mogą być tworzone albo jako stanowiska kierownicze, albo jako jednoosobowe podległe bezpośrednio dyrektorowi lub jego zastępcy lub też kierownikowi komórki powołanej dla celów badawczych. Dobór specjalizacji, dla której powołuje się stanowisko głównego specjalisty powinien wynikać z charakteru działalności odlewni. Wykaz głównych specjalistów dla odlewni zatwierdza naczelny dyrektor właściwego zjednoczenia.
2. Stanowiska specjalistów (lp. 7) mogą być tworzone w zarządzie i ruchu odlewni. Szczegółowa nazwa stanowiska dla odróżnienia od innych stanowisk powinna być dwuczłonowa np. „specjalista-technolog”, „specjalista-matematyk” lub „specjalista d/s organizacji i normowania pracy” itp.
3. Dla stanowisk samodzielnych (samodzielni referenci) wymienionych w lp. 8 należy przyjąć przykładowo nomenklaturę: samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s ... według specyfiki odlewni.
4. Zatrudnienie pracowników na stanowiskach głównych specjalistów (lp. 3), specjalistów (lp. 7), lub samodzielnych pracowników (lp. 9) uzależnione jest od rzeczywistego wykonywania czynności o odpowiednim stopniu samodzielności, odpowiedzialności oraz zakresu umiejętności — niezależnie od posiadanych kwalifikacji (wykształcenia, praktyki) ujętych w powyższym taryfikatorze kwalifikacyjnym. Szczegółowe określenie warunków niezbędnych do zakwalifikowania do stanowiska głównego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego pracownika powinno być zawarte w księdze służb (zakresie obowiązków) i w zakładowym taryfikatorze kwalifikacyjnym pracowników umysłowych.
5. Kierownicy warsztatów szkolnych (szkolących uczniów przyzakładowych szkół zawodowych) powinni być szeregowani — w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — jak kierownicy oddziałów (lp. 4) lub jak starsi mistrzowie (lp. 5).
6. Wymagania kwalifikacyjne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu określa naczelny dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG.
7. Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczeni tylko ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej. Posiadane świadectwa ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych albo ukończenia szkolenia w innej formie — uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania — należy traktować jako równoznaczne z wykształceniem średnim zawodowym.
8. Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych, mogą być zaliczeni do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym, jeżeli przedstawią świadectwo ukończenia przynajmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych.

9. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora zakładów nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
10. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 9) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska.
Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
11. Przepis ust. 9 i 10 nie ma zastosowania do pracowników, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.
12. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli § 13.
13. Dla stanowiska mistrza — kategoria zaszeregowania i wynagrodzenie powinny być w zasadzie wyższe o 1—2 kategorie od najwyżej zaszeregowanego nadzorowanego robotnika, a dla stanowiska starszego mistrza, kierownika robót, kierownika zmiany — o jedną kategorię wyżej od zaszeregowania nadzorowanego mistrza.

§ 15

Stawki dodatków funkcyjnych dla pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko kierownicze | Stawka dodatku funkcyjnego miesięcznie w złotych |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Dyrektor przedsiębiorstwa | 4000 3000 2500 |
| 2 | I-szy zastępca dyrektora przedsiębiorstwa | 3000 2500 2000 |
| 3 | Pozostali zastępcy dyrektora i główny księgowy przedsiębiorstwa | 2500 2000 1500 |
| 4 | Kierownicy komórek organizacyjnych w ruchu przedsiębiorstwa i komórek zaplecza technicznego | 1500 1000 750 500 300 |

| 1 | 2 | 3 |
|---|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 5 | Kierownicy komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa | 750 500 200 |
| 6 | Kierownicy zmianowi, starsi mistrzowie | 1000 800 600 400 300 |
| 7 | Mistrzowie | 800 600 400 300 200 |

§ 16

Wysokość dodatku funkcyjnego dla dyrektora odlewni, jego zastępców i głównego księgowego ustala naczelny dyrektor zjednoczenia, a dla pozostałych pracowników — kierownik jednostki nadrzędnej w porozumieniu z radą zakładową.

§ 17

Wysokość dodatku dla dyrektora odlewni, jego zastępców i głównego księgowego ustalać należy w zależności od:

- 1) charakteru wykonywanej produkcji, z uwzględnieniem jej seryjności, złożoności, nowoczesności, asortymentu i jego zmienności, trudności techniczno-produkcyjnych, stopnia opanowania produkcji, okresu i stopnia dochodzenia do zdolności produkcyjnych, specjalnych wymogów produkcji,
- 2) wartości wykonywanej produkcji, rozmiarów i dynamiki wzrostu produkcji rynkowej oraz eksportowej,
- 3) wielkości zatrudnienia oraz położenia i rozcłunkowania terytorialnego przedsiębiorstwa i jego zakładów.

§ 18

1. Wysokość dodatku dla kierowników odlewni i komórek organizacyjnych w ruchu odlewni oraz komórek zaplecza technicznego ustalać należy w zależności od:

- 1) wielkości zatrudnienia w nadzorowanej komórce,
- 2) trudności i złożoności wykonywanej produkcji (pracy) i związanej z tym odpowiedzialności,
- 3) wartości eksploatowanego majątku trwałego oraz zużywalnych surowców i materiałów,

- 4) powtarzalności wykonywanych robót i rodzaju produkcji (jednostkowa, masowa, seryjna),
 - 5) wymaganej dokładności robót,
 - 6) rodzaju stosowanej dokumentacji produkcyjnej (bardziej lub mniej szczegółowej),
 - 7) zakresu kooperacji,
 - 8) rozmieszczenia terenowego danej komórki,
 - 9) wyników pracy danej komórki,
 - 10) kwalifikacji pracownika (wykształcenie i staż pracy),
 - 11) wielkości i obrotu w magazynach oraz rodzaju magazynowanych materiałów.
2. Przy ustalaniu dodatku zachować należy odpowiednie relacje w stosunku do członków kierownictwa oraz innych pracowników nadzorujących pracę danego pracownika.
 3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia mniej niż 5 pracowników.

§ 19

1. Wysokość dodatku dla głównych specjalistów technicznych i ekonomicznych kierujących zespołem pracowników i kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa ustalać należy:
 - 1) dla głównych specjalistów jak np. główny konstruktor, główny technolog, główny metalurg w zależności od:
 - a) kryteriów organizacyjno-produkcyjnych,
 - b) wyników i osiągnięć kierowanego zespołu,
 - c) wyników i osiągnięć w zakresie stosowanej technologii (osiągnięcia konstrukcyjne -- dla głównego konstruktora),
 - d) stopnia złożoności technologii (konstrukcji), itp.
 - 2) dla pozostałych głównych specjalistów technicznych i ekonomicznych przy uwzględnieniu kryteriów ustalonych w drodze analogii do kryteriów przyjętych dla głównego konstruktora i głównego technologa przy założeniu, że dodatek dla głównych specjalistów nie może być wyższy od dodatku dla zastępcy dyrektora, nadzorującego pracę głównego specjalisty,
 - 3) dla kierowników komórek organizacyjnych w zależności od:
 - a) zakresu i trudności załatwianych zagadnień oraz powtarzalności wykonywanych prac,
 - b) kwalifikacji pracownika (wykształcenie i staż pracy),
 - c) liczby pracowników kierowanej komórki, przy czym dodatek przysługuje jedynie kierownikom komórek liczących co najmniej 5 osób (łącznie z kierownikiem).
2. Kierownikom kancelarii, archiwum, hali maszyn, centrali telefonicznej nie przysługuje dodatek funkcyjny.

§ 20

Wysokość dodatku dla:

- 1) kierowników zmian (starszych mistrzów) ustalać należy od:

- a) liczby nadzorowanych odcinków kierowanych przez mistrzów (co najmniej 2 odcinki),
 - b) trudności i złożoności wykonywanej produkcji (dokładność wykonania, nowoczesne metody wytwarzania itd.) oraz charakteru produkcji (jednostkowa, seryjna, masowa),
 - c) kwalifikacji pracownika (wykształcenie, staż pracy),
- 2) dla mistrzów w zależności od:
- a) liczby nadzorowanych brygad roboczych (co najmniej 3 brygady), a przy organizacji bezbrygadowej — liczby nadzorowanych robotników. Przy ilości nadzorowanych robotników poniżej 15 dodatek funkcyjny nie przysługuje,
 - b) trudności i złożoności produkcji oraz charakteru produkcji,
 - c) kwalifikacji pracownika (wykształcenie, staż pracy).

R o z d z i a ł I V

Zasady ustalania dodatku za wysługę lat

§ 21

Pracownikom odlewni przysługuje dodatek za wysługę lat, zwany dalej dodatkiem, w następującej wysokości liczonej w procentach od rocznej płacy zasadniczej:

- 1) 5% — po przepracowaniu 5 lat,
- 2) 10% — po przepracowaniu 10 lat,
- 3) 15% — po przepracowaniu 15 lat.

§ 22

- 1. Do uzyskania uprawnień do dodatku wymagana jest nieprzerwana praca w odlewni.
- 2. Pracą nieprzerwaną w rozumieniu niniejszych przepisów jest również praca wykonywana w innym wydziale (oddziale) danego zakładu pracy o ile przejście pracownika do odlewni nastąpiło w wyniku polecenia kierownika zakładu pracy.
- 3. Nie przerywają ciągłości pracy lecz nie są zaliczane do okresu pracy wymaganego do uzyskania dodatku przerwy w pracy określone w obowiązujących przepisach, a w szczególności spowodowane zwolnieniem od pracy w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w radach narodowych, organizacjach politycznych, związkach zawodowych i innych organizacjach społecznych.
- 4. Pracownik nie traci ciągłości pracy i okres zatrudnienia w poprzednim miejscu pracy zostaje zaliczony do okresu pracy wymaganego do uzyskania dodatku w razie:

- 1) okresowego przeniesienia do pracy lżejszej poza wydział na skutek orzeczenia lekarskiego,
 - 2) przeniesienia do pracy w innej odlewni na podstawie pisemnej decyzji kierownika jednostki nadrzędnej,
 - 3) zwolnienia z pracy jeżeli pracownik został przywrócony do pracy na skutek prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej lub wyroku sądowego.
5. W przypadkach wątpliwych decyzję w przedmiocie nabycia prawa do dodatku podejmuje kierownik jednostki nadrzędnej.

§ 23

1. Podstawę do obliczenia wysokości dodatku stanowi:
 - 1) dla robotników — roczna płaca zasadnicza z okresu obrachunkowego wynikająca z osobistego zaszeregowania, przysługująca za godziny przepracowane, za płatne godziny urlopowe, zwolnień do prac społecznych oraz za okres choroby,
 - 2) dla pracowników umysłowych — płaca zasadnicza wynikająca z osobistego zaszeregowania (bez premii, dodatków funkcyjnych i innych) za wszystkie miesiące okresu, stanowiącego podstawę do wyliczenia dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę.

§ 24

Okresem obrachunkowym dla ustalenia wysokości dodatku jest okres od 1 listopada do 31 października roku następnego.

§ 25

1. Dodatek wypłacany jest raz w roku w miesiącu grudniu przed „Dniem Odlewnika”.
2. Wypłatę dodatku dokonuje zakład pracy, w którym pracownik przepracował rok obrachunkowy, a w przypadku przejścia pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy w wyniku decyzji, o której mowa w § 22 ust. 4 pkt 2 — nowy zakład pracy za cały okres obrachunkowy.

§ 26

1. Warunkiem wypłaty dodatku jest nienaganne przepracowanie pełnego okresu obrachunkowego.
2. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu obrachunkowego (przed 31 października) pracownikowi nie przysługuje dodatek za czas faktycznie przepracowany.
3. Za czas faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym dodatek przysługuje jedynie w następujących przypadkach:
 - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę,

- 2) zgłoszenia pracownika, o ile miał na utrzymaniu przynajmniej jednego członka rodziny,
 - 3) rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w związku z długotrwałą chorobą,
 - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
 - 5) zwolnienia od pracy w związku z powołaniem do pełnienia funkcji w radach narodowych, organizacjach politycznych, związkach zawodowych lub innych organizacjach społecznych.
4. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w ciągu okresu obrotowego potrąca się 50% dodatku.
 5. Kierownik zakładu pracy może pozbawić pracownika dodatku w całości lub w części w przypadku:
 - 1) naruszenia dyscypliny pracy i regulaminu pracy,
 - 2) spowodowania śmiertelnego wypadku na skutek zaniedbania obowiązków pracowniczych,
 - 3) niedbałego lub niewłaściwego wykonywania obowiązków pracowniczych.
 6. W przypadkach wątpliwych decyzję o pozbawieniu pracownika dodatku w całości lub części podejmuje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

§ 27

Pracownicy Sosnowieckich Odlewni Staliwa — SOSTAL zatrudnieni w dniu wprowadzenia dodatku za wysługę lat w odlewnictwie, dla których dodatek ten byłby niższy od pobieranego dotychczas specjalnego wynagrodzenia rocznego z „Karty Hutnika” — zachowują prawo do specjalnego wynagrodzenia rocznego w dotychczasowej wysokości przez czas pozostawania na zajmowanym stanowisku albo do nabycia prawa do dodatku zgodnie z niniejszymi zasadami w wymiarze równym lub wyższym od pobieranego.

§ 28

W przypadku zbiegu uprawnień do dodatku za wysługę lat, o którym mowa w niniejszych zasadach z uprawnieniami do dodatków lub premii związanych z wysługą lat z innych tytułów — pracownikowi przysługuje tylko jeden dodatek, a mianowicie dodatek wynikający z niniejszych zasad.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w zakładach materiałów budowlanych**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) materiałów budowlanych, kamieniołomach i żwirowniach, wchodzących w skład Zjednoczenia Budowlano-Montażowego Przemysłu Węglowego oraz Zjednoczeń Przemysłu Węglowego, zwanych dalej zakładami pracy.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 przepisów załącznika nie stosuje się do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) pracowników straży pożarnej,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników zatrudnionych w halach maszyn do pisania,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy,
 - 6) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 7) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 ma zastosowanie przepis § 5.

§ 2

1. Za pracę w porze nocnej pracownikom, z wyjątkiem pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, przysługuje dodatek nocny w wysokości 15% płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszerzowania.
2. Dodatki za pracę w porze nocnej przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługuje natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 27 i art. 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor kombinatu, przedsiębiorstwa, oddziału, zakładu,
 - 2) zastępca dyrektora,
 - 3) główny księgowy,
 - 4) szef produkcji,
 - 5) kierownik komórki badawczo-rozwojowej,
 - 6) główny specjalista,
 - 7) kierownik komórki organizacyjnej w zarządzie (kierownik działu, sekcji) i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 8) kierownik komórki organizacyjnej w ruchu (zakładu, wydziału, oddziału produkcyjnego i pomocniczego) i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 9) kierownik komórki administracyjnej lub usługowej (działu, sekcji, oddziału, magazynu lub ekspedycji, wypożyczalni narzędzi) i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 10) kierownik pracowni, ośrodka, laboratorium i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany i pracowników na stanowiskach równorzędnych w systemie zmianowym, traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,

- 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielny stanowisku pracy poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 4

Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy zachowują prawo do specjalnego wynagrodzenia (dodatku) za usługę lat w wysokości i według zasad dotychczas obowiązujących.

§ 5

Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy zachowują prawo do deputatu węglowego wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 6

1. Stawki płacy zasadniczej dla robotników określają poniższe tabele:
1) dla robotników zatrudnionych w normalnym wymiarze czasu pracy (46 godzin tygodniowo):

| Kategoria zaszere- gowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli | | | | |
|----------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | zł/godz. | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 6,20 | 6,20 | 6,20 | 6,50 | 6,50 |
| 2 | 6,30 | 6,30 | 7,00 | 7,50 | 7,50 |
| 3 | 7,00 | 7,10 | 8,00 | 8,50 | 9,00 |
| 4 | 7,50 | 8,10 | 9,00 | 10,00 | 10,50 |
| 5 | 8,00 | 9,20 | 10,00 | 11,50 | 12,50 |
| 6 | 9,00 | 10,50 | 11,50 | 13,00 | 14,50 |
| 7 | 10,00 | 12,00 | 13,00 | 14,50 | 16,50 |
| 8 | 11,50 | 13,70 | 15,00 | 16,50 | 18,50 |
| 9 | 13,00 | 15,60 | 17,00 | 19,00 | 21,00 |

2) dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli: | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 |
| | zł/godz. | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 7,20 | 7,20 | 7,20 | 7.60 |
| 2 | 7,30 | 7,30 | 8,20 | 8,70 |
| 3 | 8,20 | 8,30 | 9,30 | 9.90 |
| 4 | 8,70 | 9,40 | 10,50 | 11,70 |
| 5 | 9,30 | 10,70 | 11,70 | 13.40 |
| 6 | 10,50 | 12,20 | 13.40 | 15.20 |
| 7 | 11.70 | 14,00 | 15,20 | 16.90 |
| 8 | 13.40 | 16,00 | 17.50 | 19,30 |
| 9 | 15,20 | 18,20 | 19.80 | 22.20 |

3) dla robotników zatrudnionych w skróconym wymiarze czasu pracy (36 godzin tygodniowo):

| Kategoria zaszere- gowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli: | | | | |
|----------------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | zł/godz. | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 7,90 | 7,90 | 7,90 | 8,30 | 8,30 |
| 2 | 8,00 | 8,00 | 8,90 | 9,60 | 9,60 |
| 3 | 8,90 | 9,10 | 10,20 | 10,90 | 11,50 |
| 4 | 9,60 | 10,40 | 11,50 | 12,80 | 13,40 |
| 5 | 10,20 | 11,80 | 12,80 | 14,70 | 16,00 |
| 6 | 11,50 | 13,40 | 14,70 | 16,60 | 18,50 |
| 7 | 12,80 | 15,30 | 16,60 | 18,50 | 21,10 |
| 8 | 14,70 | 17,50 | 19,20 | 21,10 | 23,60 |
| 9 | 16,60 | 19,90 | 21,70 | 24,30 | 26,80 |

2. Tabele stawek płacy zasadniczej przy skróconym wymiarze czasu pracy stosuje się odpowiednio do pracowników zatrudnionych w zawodach (na stanowiskach pracy), określonych w odrębnych przepisach.

3. Tabele stawek płacy zasadniczej określone w ust. 1 pkt 2 stosuje się do pracowników objętych czterobrygadową organizacją pracy zgodnie z § 25.
4. Tabelę stawek płacy zasadniczej dla danego zakładu pracy ustala naczelnny dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników, przy uwzględnieniu:
 - 1) poziomu organizacyjno-technicznego zakładu,
 - 2) stopnia złożoności procesu produkcyjnego i poziomu kwalifikacji załogi,
 - 3) osiągniętego poziomu wydajności pracy i wysokości części ruchomej płac.
5. Przejście w danym zakładzie pracy z tabeli niższej do tabeli wyższej (np. z II do III) może nastąpić — w trybie określonym w ust. 4 — w miarę wygospodarowania na ten cel odpowiednich środków w skali rocznej.
6. Naczelnny dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników może ustalić dla danego zakładu pracy dwie tabele stawek płacy zasadniczej przy założeniu, że tabela z wyższymi stawkami będzie stosowana do pracowników wykonujących roboty w utrudnionych warunkach lub o skomplikowanym charakterze.
7. Stawki płacy zasadniczej określone w tabeli V mogą być podwyższone, przy równoczesnej odpowiedniej korekcie norm pracy i zmniejszeniu funduszu premiowego — w przypadku, gdy poziom nadwyżek akordowych i premii umożliwi podwyższenie stawek płacy zasadniczej co najmniej o 5%.

Zmiana struktury płac, o której mowa wyżej, może być dokonana, za zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników, wyłącznie wtedy, gdy wzrost stopnia wykonania norm pracy i funduszu premiowego ma charakter trwały i jest wynikiem wzrostu wydajności oraz poprawy organizacji i dyscypliny pracy.

§ 7

1. Podstawę ustalenia kategorii zaszeregowania dla robotników stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny robotników przemysłu materiałów budowlanych”, wydany odrębnie.
2. Robotnikowi powinna być powierzona praca odpowiadająca posiadanej przez niego kategorii osobistego zaszeregowania.

W przypadkach uzasadnionych potrzebami produkcyjnymi robotnikowi może być, za zgodą rady zakładowej wyznaczona doraźnie praca odpowiadająca niższej kategorii zaszeregowania, nie niżej jednak jak o dwie kategorie. Za wykonanie tej roboty pracownikowi przysługuje wynagrodzenie nie niższe niż wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania w przypadku nieosiągnięcia zarobku odpowiadającego tej stawce z przyczyn od niego niezależnych.

3. Na wniosek komisji kwalifikacyjnej, pracownicy nowoprzyjmowani oraz przenoszeni na stanowiska pracy, na których przewiduje się wyższe zaszeregowanie od poprzednio przez nich posiadanego, mogą być — w okresie niezbędnym dla nabycia wymaganej sprawności zawodowej na nowym stanowisku pracy — zaszeregowani o kategorię niżej w stosunku do ustaleń taryfikatora kwalifikacyjnego.

Okres, w którym pracownik może być niżej zaszeregowany, nie powinien trwać dłużej jak rok.

§ 8

1. W zależności od rodzaju prac (robót) stosuje się następujące systemy płac:
 - 1) akordowy (w formie akordu indywidualnego, akordu zespołowego lub akordu zryczałtowanego),
 - 2) akordowo-premiowy,
 - 3) czasowo-premiowy lub dniówki zadaniowej,
 - 4) czasowy.
2. Decyzję o stosowaniu dla określonych grup pracowników odpowiedniego systemu płac podejmuje kierownik zakładu pracy, biorąc za podstawę: charakter wykonywanych prac, wymagania jakościowe, warunki bezpieczeństwa pracy oraz wpływ danego systemu płac na wzrost wydajności pracy, poprawę parametrów technicznych, oszczędność surowców, materiałów itp.
3. Zasady ustalania norm pracy oraz stawek jednostkowych określa Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.
4. Pracownik przed przystąpieniem do pracy w systemie akordowym powinien być zapoznany z normami pracy i stawkami jednostkowymi, obowiązującymi przy wykonywaniu danej roboty.
5. Pracownik zatrudniony w systemie akordowym, który z przyczyn od niego niezależnych — pomimo przedsięwzięcia wszystkich należnych starań — nie osiągnął zarobku odpowiadającego stawce płacy zasadniczej, wynikającej z jego osobistego zaszeregowania, otrzymuje zarobek według tej stawki.

Zasada ta obowiązuje przy robotach wykonywanych w normalnym toku pracy i robotach zastępczych bez względu na porę roku.

§ 9

Podstawę do ustalania stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych objęte „Katalogiem jednostkowych norm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 zł do 11,— zł netto za godzinę z możliwością jej podwyższenia zgodnie z uchwałą Rady Ministrów nr 165 z dnia 17 czerwca 1972 r. w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski Nr 35., poz. 191). Przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac stosuje się stawki określone w powołanej wyżej uchwale.

§ 10

1. Robotnicy mogą otrzymać premię za wykonanie uprzednio wyznaczonych im zadań.
2. Na premiowanie robotników przeznaczają się fundusz premiowy w wysokości co najmniej 5% funduszu płac zasadniczych robotników.
3. Premia może mieć formę:
 - regulaminową albo premii przy dniówce zadaniowej,
 - uznaniową.Wyboru odpowiedniej formy premiowania dokonuje kierownik zakładu pracy.
4. Ramowe zasady premiowania robotników ustala naczelnny dyrektor zjednoczenia.
5. Podział funduszu premiowego na poszczególne komórki (odcinki) produkcyjne, szczegółowe warunki ustalania zadań i premiowania oraz wysokość premii dla robotników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy, określa zakładowy regulamin premiowania — opracowany na podstawie zasad, określonych w ust. 4 — i zatwierdzony przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 11

1. W brygadzie liczącej co najmniej 5 robotników może być wyznaczony brygadzysta, który pracuje razem z brygadą i jednocześnie kieruje tą brygadą, organizuje i nadzoruje jej pracę, zabezpiecza zaopatrzenie w surowce, materiały i narzędzia, odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy brygady.
2. W przypadku, gdy względy organizacyjno-techniczne lub technologiczne tego wymagają, może być wyznaczony brygadzysta w brygadzie składającej się co najmniej z 3 robotników.
Przypadki, w których dopuszcza się wyznaczenie brygadzysty w brygadzie składającej się co najmniej z 3 robotników, określa naczelnny dyrektor zjednoczenia.
3. Powierzenie robotnikowi funkcji brygadzysty nie stanowi podstawy do zaszeregowania go do wyższej kategorii.
4. Powierzenie robotnikowi — niezależnie od jego normalnych czynności wynikających z umowy o pracę — pełnienia dodatkowo funkcji brygadzysty powinno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i odpowiedzialności oraz procentowej wysokości dodatku za prowadzenie brygady.
5. Dla brygadzystów, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się dodatki w wysokości 5%, 10% i 15% płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania.
6. Dodatek za prowadzenie brygady przysługuje wyłącznie w okresie kierowania brygadą.
7. Rodzaje brygad, w których mogą być wyznaczeni brygadziści oraz zasady przyznawania dodatków w wysokościach określonych w ust. 5, — w zależności od warunków organizacyjnych, liczebności brygad i złożoności pracy brygad — ustala kierownik zakładu pracy.

1. W zakładach pracy może być tworzony w ramach planowanego funduszu płac robotników, fundusz mistrza oraz fundusz kierownika wydziału (oddziału) i kierownika zmiany, z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia pracowników i brygadzystów, w wysokości do 3% planowanego funduszu płac.
2. Zasady ustalania i wypłaty nagród z funduszu o którym mowa w ust. 1, określa kierownik zakładu pracy, w oparciu o ramowe wytyczne Ministra Górnictwa i Energetyki wydane odrębnie.

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 13

1. Miesięczne stawki płacy zasadniczej pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1 | 1.200 | 11 | 3.400 |
| 2 | 1.300 | 12 | 3.700 |
| 3 | 1.500 | 13 | 4.000 |
| 4 | 1.700 | 14 | 4.300 |
| 5 | 1.900 | 15 | 4.600 |
| 6 | 2.100 | 16 | 5.000 |
| 7 | 2.300 | 17 | 5.500 |
| 8 | 2.500 | 18 | 6.000 |
| 9 | 2.800 | 19 | 6.500 |
| 10 | 3.100 | 20 | 7.000 |
| | | 21 | 8.000 |

2. Stanowiska pracowników umysłowych i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszerogowania oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy zawodowej określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategorie zaszerogowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie | |
|-----|-------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | praktyki |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor kombinatu | 18—20 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne lub inne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 2 | Dyrektor przedsiębiorstwa, zakładu | 18—20 | wyższe — | |
| | I grupy | 17—19 | | |
| | II grupy | 16—18 | | |
| | III grupy | 15—17 | | |
| | IV grupy | | | |
| 3 | Zastępca dyrektora kombinatu | 17—19 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne lub inne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| | Główny księgowy w kombinacie | | wyższe | |
| 4 | Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) | 17—19 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne lub inne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| | I grupy | 16—18 | wyższe | |
| | II grupy | 15—17 | odpowiednie dla danego stanowiska | |
| | III grupy | 14—16 | | |
| | IV grupy | | | |
| 5 | Główny księgowy w przedsiębiorstwie (zakładzie) | 17—19 | 1) wyższe ekonomiczne, administracyjne lub inne wyższe — odpowiednie dla stanowiska oraz dyplom biegłego księgowego odpowiedniej specjalności | 1) 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgowości |
| | I grupy | 16—18 | | |
| | II grupy | 15—17 | | |
| | III grupy | 14—16 | | |
| | IV grupy | | | |
| | | | 2) średnie ekonomiczne, administracyjne lub inne średnie — odpowiednie dla stanowiska oraz dyplom biegłego księgowego, odpowiedniej specjalności | 2) 10 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w księgowości |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6 | Główny specjalista (stanowisko kierownicze bądź jednoosobowe podległe bezpośrednio dyrektorowi lub jego zastępcy wzgl. kierownikowi komórki badawczo-rozwojowej) Szef produkcji Kierownik komórki badawczo-rozwojowej | 13—18 | wyższe techniczne lub ekonomiczne — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 7 | Kierownik komórki organizacyjnej ruchu (zakładu, wydziału, oddziału produkcyjnego lub pomocniczego) oraz zarządu (działu, sekcji: technicznej, ekonomicznej, d/s pracowni- czych), wojskowo- obronnej itp. Kierownik pracowni lub ośrodka Kierownik labora- torium | 10—16 | 1) wyższe techniczne, ekonomiczne, praw- niczne, admini- stracyjne lub inne odpo- wiednie dla danej specjal- ności i stano- wiska pracy 2) średnie tech- niczne, ekono- miczne, admi- nistracyjne lub inne — odpowiednie dla danej spe- cjalności i stanowiska pracy | 1) 4 lata pracy w ru- chu i zarządzie przedsiębiorstwa (zakładu), w tym 1 rok na stanowi- sku samodzielnym 2) 8 lat pracy w ru- chu i zarządzie przedsiębiorstwa (zakładu), w tym 1 rok na stanowi- sku samodzielnym |
| 8 | Specjalista (techniczny ekono- miczny d/s pracowni- czych) | 9—16 | 1) wyższe tech- niczne, ekono- miczne, admi- nistracyjne lub inne — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy 2) średnie tech- niczne, ekono- miczne, admi- nistracyjne lub inne — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 1) 4 lata pracy w da- nej specjalności 2) 8 lat pracy w da- nej specjalności |
| 9 | Radca prawny Rzecznik patentowy | | wymagania kwalifikacyjne zgodne z odrębnymi przepisami | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 10 | Kierownik zmiany | 10—15 | 1) wyższe techniczne | 1) 2 lata w zakładzie, w tym 1 rok w nadzorze ruchu zakładu |
| 11 | Starszy mistrz | 10—14 | 2) średnie techniczne 3) tytuł mistrza | 2) 6 lat w zakładzie, w tym 2 lata w nadzorze ruchu zakładu 3) 12 lat w zakładzie, w tym 6 lat w nadzorze ruchu zakładu |
| 12 | Kierownik komórki administracyjnej lub usługowej (działu, sekcji, oddziału, magazynu lub ekspedycji, wypożyczalni narzędzi itp.) | 9—13 | 1) wyższe — odpowiednie dla danego stanowiska 2) średnie — odpowiednie dla danego stanowiska | 1) 2 lata pracy 2) 6 lat pracy |
| 13 | Mistrz | 9—13 | 1) średnie techniczne 2) tytuł mistrza | 1) 4 lata w zakładzie, w tym 1 rok w ruchu zakładu 2) 10 lat pracy w zakładzie, w tym 4 lata w ruchu zakładu |
| 14 | Samodzielny referent (techniczny, ekonomiczny, d/s pracowniczych) Samodzielny inspektor d/s Samodzielny magazynier, ekspedytor Samodzielny księgowy Asystent laboratorium | 7—12 | 1) wyższe — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska prac. 2) średnie — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 1) 2 lata pracy 2) 6 lat pracy |
| 15 | Referent prawny | 7—12 | wymagania kwalifikacyjne zgodne z odrębnymi przepisami | |
| 16 | Kierownik kancelarii, archiwum, powielarni | 7—9 | średnie — odpowiednie dla danego stanowiska pracy | 4 lata pracy |
| 17 | Starszy referent (techniczny, ekonomiczny, d/s pracowniczych i inny) Księgowy Kasjer | 6—9 | 1) wyższe — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy 2) średnie — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 1) ukończony staż pracy 2) 4 lata pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------|----------------------|
| 18 | Magazynier, ekspedytor | 5—8 | średnie — odpowiednie dla spełnianych czynności lub ogólne | 2 lata pracy |
| 19 | Teletypista, stenotypistka, starsza maszynistka poza halą maszyn | 5—8 | | |
| 20 | Referent (techniczny, ekonomiczny, d/s pracowników i inny) | 3—7 | średnie — odpowiednie dla danej specjalności lub ogólne | ukończony staż pracy |
| 21 | Telefonistka | 3—6 | średnie ogólne | ukończony staż pracy |
| 22 | Maszynistka poza halą maszyn | 3—6 | średnie ogólne | ukończony staż pracy |
| 23 | Stażysta: | | | |
| | — z wyższym wykształceniem | 4—7 | | |
| | — ze średnim wykształceniem zawodowym lub po szkole pomaturalnej | 3—6 | | |
| | — ze średnim wykształceniem ogólnym | 1—4 | | |

- Kierownicy zakładów, które zatrudniają ponad 800 pracowników, mogą być za zgodą naczelnego dyrektora zjednoczenia zaszeregowani o 1 lub 2 kategorie wyżej od kategorii określonej dla tego stanowiska w tabeli (lp. 7).
- Zaszeregowanie kierownika zmiany powinno być o jedną kategorię wyższe od kategorii zaszeregowania starszego mistrza, a kategoria zaszeregowania starszego mistrza powinna być co najmniej o 1 kategorię wyższa od kategorii zaszeregowania mistrza.
Przy ustalaniu kategorii stawek płacy zasadniczej dla mistrzów należy kierować się zasadą, aby wynagrodzenie mistrza (miesięczna stawka płacy zasadniczej wraz z dodatkiem funkcyjnym) było co najmniej o 10% wyższe od miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (godzinowa stawka płacy \times 200 godzin) najwyżej zaszeregowanego nadzorowanego robotnika.

§ 14

- W uzasadnionych przypadkach tabela w § 13 ust. 2 może być uzupełniona dodatkowym stanowiskiem.
Kategorie zaszeregowania i wymagania kwalifikacyjne dla tego stanowiska powinny być ustalone według zasad określonych w tabeli dla stanowiska najbardziej zbliżonego pod względem złożoności pracy i odpowiedzialności.

2. Stanowisko pracy nie wymienione w tabeli może utworzyć:
 - 1) naczelny dyrektor zjednoczenia — w zarządzie kombinatu i przedsiębiorstwa wchodzącego w skład zjednoczenia,
 - 2) dyrektor kombinatu — w przedsiębiorstwie i zakładzie wchodzącym w skład kombinatu,
 - 3) dyrektor przedsiębiorstwa (oddziału zakładu) — w oddziałach, zakładach i innych komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa.

§ 15

W uzasadnionych przypadkach może być utworzone stanowisko zastępcy kierownika komórki organizacyjnej, nie przewidziane w tabeli w § 13 ust. 2, dla którego:

- 1) wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia powinny być takie same, jak dla kierownika danej komórki organizacyjnej,
- 2) staż pracy może być skrócony w porównaniu do stażu wymaganego od kierownika komórki organizacyjnej, nie więcej jednak niż o 2 lata,
- 3) stawkę płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego należy ustalać w granicach przewidzianych dla kierownika danej komórki organizacyjnej, z tym że stawka dodatku funkcyjnego powinna być co najmniej o jeden szczebel niższa, niż ustalono dla kierownika komórki organizacyjnej.

§ 16

1. Działem w zarządzie kombinatu i przedsiębiorstwa (oddziału, zakładu) może być wieloosobowa komórka organizacyjna, która zajmuje się określoną problematyką działalności zakładu pracy w sposób kompleksowy lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami mającymi podstawowe znaczenie dla działalności zakładu pracy.
2. Sekcją w zarządzie kombinatu i przedsiębiorstwa (oddziału, zakładu) może być komórka organizacyjna zajmująca się określonym zagadnieniem lub kilkoma wzajemnie powiązаныmi zagadnieniami o mniejszej złożoności i zakresie działania — zatrudniająca co najmniej trzech pracowników, łącznie z kierownikiem.
3. Dla poszczególnych odcinków działalności mogą być tworzone wydzielone organizacyjnie jednoosobowe stanowiska pracy.

§ 17

1. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone jako kierownicze — w razie utworzenia komórki organizacyjnej prowadzonej przez głównego specjalistę — bądź jako stanowiska jednoosobowe o charakterze opiniotwórczym i doradczym podlegające bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy albo kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.

Główny specjalista powinien posiadać wysoki poziom wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych i doświadczenie, niezbędne do prawidłowego rozwiązywania problemów określonego rodzaju.

Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są:

- główny technolog,
- główny mechanik,
- główny energetyk,
- główny automatyk,
- główny ekonomista,
- główny konstruktor,
- główny specjalista d/s pracowniczych.

Na danym stanowisku głównego specjalisty nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik.

2. Zakres pracy głównego specjalisty o charakterze operatywnym, doradczym, konsultacyjnym lub opiniodawczym powinien obejmować możliwie szeroko wybrane rodzaje działalności danego zakładu pracy, np. działalność produkcyjną, usługową, remontową, inwestycyjną itp. Stanowisk głównych specjalistów nie należy tworzyć — jeżeli przy rozwiązywaniu problemów z danej dziedziny pracy jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru i doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

Dla komórek organizacyjnych, którymi kieruje główny specjalista należy stosować — w zależności od jednostki organizacyjnej — nazwę np.: wydział głównego technologa, dział głównego mechanika itp.

Ramowe warunki tworzenia stanowisk głównych specjalistów oraz zakres ich działania określa naczelny dyrektor zjednoczenia.

§ 18

1. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony określonych zagadnień w ramach określonej dziedziny pracy reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną (np. technolog-specjalista w dziale technologicznym) albo rozwiązywanie całokształtu problemów określonej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności, w zakresie potrzebnym dla tej działalności (np. technolog-specjalista w określonym wydziale produkcyjnym). W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien obejmować: opracowywanie dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo, opracowywanie operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy, przeprowadzanie kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz, wykonywanie skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych, podejmowanie samodzielnych decyzji odnośnie spraw bieżących w gestii danego stanowiska pracy.

2. Stanowiska specjalistów mogą być tworzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych zarządu kombinatu i przedsiębiorstwa (oddziału,

zakładu) i w ruchu. Nie mogą natomiast być tworzone takie stanowiska w komórkach typowo administracyjnych i gospodarczych.

Rodzaje specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowiska, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych zarządu i ruchu.

Szczegółowa nazwa dla stanowiska „specjalista” — dla odróżnienia od innych stanowisk — powinna być dwuczłonowa: np. technolog-specjalista, mechanik-specjalista lub też specjalista d/s organizacji i normowania pracy, d/s pracowniczych itp.

§ 19

Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowisk specjalistów, z tym że dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce.

Nazwy poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinny być dwuczłonowe np. samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s

§ 20

Zaszeregowania pracowników do odpowiednich kategorii dokonuje:

1) naczelny dyrektor zjednoczenia — dla:

— dyrektorów kombinatów i przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych,

2) dyrektor kombinatu dla:

— pracowników zarządu kombinatu,

— dyrektorów zakładów w kombinacie, ich zastępców i głównych księgowych,

3) dyrektor przedsiębiorstwa i dyrektor zakładu w kombinacie — dla pracowników danego zakładu pracy.

§ 21

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez kierownika zakładu pracy nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do pracowników, dla których wymagania kwalifikacyjne określają odrębne przepisy.

4. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli w § 13 ust. 2.
5. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, mogą być zachowane w przypadkach przejścia do pracy — na takie samo lub niższe stanowisko — do innego zakładu pracy za zgodą obydwu zainteresowanych zakładów pracy.
6. Podwyższenie przez pracownika kwalifikacji powinno być brane pod uwagę przy awansowaniu go do wyższej kategorii zaszerzegowania przewidzianej dla danego stanowiska.

§ 22

W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach, powinni posiadać oprócz wymagań określonych w taryfikatorze — odpowiednie przeszkolenia specjalistyczne lub wymagane uprawnienia.

§ 23

1. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Stawka dodatku funkcyjnego miesięcznie w zł |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Dyrektor kombinatu, przedsiębiorstwa (zakładu) I grupy | 4500 4000 3500 3000 |
| 2 | Dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) II grupy Pierwszy zastępca dyrektora kombinatu, przedsiębiorstwa (zakładu) I grupy | 4000 3500 3000 2500 |
| 3 | Dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) III i IV grupy Pozostali zastępcy dyrektora kombinatu i przedsiębiorstwa (zakładu) I grupy Główny księgowy w kombinacie i przedsiębiorstwie (zakładzie) I grupy Pierwszy zastępca dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) II grupy | 3000 2500 2000 1500 |
| 4 | Pozostali zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) II grupy Główny księgowy w przedsiębiorstwie (zakładzie) II grupy Pierwszy zastępca dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) III i IV grupy | 2500 2000 1500 1000 |

| 1 | 2 | 3 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| 5 | Pozostali zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) III i IV grupy | 2000 1500 |
| | Główny księgowy w przedsiębiorstwie (zakładzie) III i IV grupy | 1000 750 |
| 6 | Kierownicy komórek organizacyjnych w ruchu zakładu (kierownik zakładu, zmiany, wydziału, oddziału) | 1500 1000 750 600 500 400 |
| 7 | Kierownicy komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa (działu, sekcji) | 1000 750 600 500 400 300 |
| 8 | Starszy mistrz | 1500 1000 750 600 500 400 300 |
| 9 | Mistrz | 1000 750 600 500 400 300 200 |
| 10 | Kierownik komórki usługowej w ruchu zakładów | 600 500 400 300 200 |
| 11 | Kierownik magazynu centralnego, ekspedycji | 750 600 500 400 |
| 12 | Kierownik magazynu wydziałowego lub przedmiotowego | 400 300 200 |
| 13 | Kierownik kancelarii, archiwum, powielarni | 400 300 200 |

Uwaga: szef produkcji i kierownik komórki badawczo-rozwojowej, jeżeli spełniają wymagane warunki, otrzymują dodatek funkcyjny w wysokości określonej pod lp. 6 lub 7 w zależności od organizacyjnego usytuowania tych stanowisk (zarząd czy ruch).

2. Dodatek funkcyjny przysługuje pracownikowi w okresie pełnienia funkcji kierowniczej.
3. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala:
 - 1) naczelny dyrektor zjednoczenia — dla: dyrektorów kombinatów i przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych,
 - 2) dyrektor kombinatu — dla:
 - pracowników na kierowniczych stanowiskach w zarządzie kombinatu,
 - dyrektorów zakładów w kombinacie, ich zastępców i głównych księgowych.
 - 3) dyrektor przedsiębiorstwa i zakładu w kombinacie — dla pracowników na kierowniczych stanowiskach w danym zakładzie pracy.
4. Szczegółowe zasady ustalania dodatków funkcyjnych określa naczelny dyrektor zjednoczenia. Zasady te powinny określać wysokość dodatków odpowiednio do zróżnicowanego zakresu złożoności pracy i odpowiedzialności na poszczególnych stanowiskach pracy.
5. Dodatek funkcyjny nie przysługuje:
 - 1) kierownikowi komórki zatrudniającej mniej niż 5 pracowników,
 - 2) zastępcy kierownika komórki organizacyjnej, zatrudniającej mniej niż 10 pracowników.

R o z d z i a ł I V

Kryteria zaliczania przedsiębiorstw i zakładów do odpowiednich grup

§ 24

1. Kryteria zaliczania przedsiębiorstw i zakładów do poszczególnych grup stanowiących podstawę do ustalenia miesięcznej stawki płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego określają poniższe tabele:
 - 1) dla przedsiębiorstw i zakładów kruszyw (kamieniołomy i żwirownie):
 - a) kryteria oceny:

| Lp. | Miernik oceny | Jednostka | Wartość jednostki w punktach |
|-----|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Wartość produkcji dodanej | 1 mln zł | 0,2 |
| 2 | Wartość brutto czynnych maszyn i urządzeń | 1 mln zł | 0,1 |
| 3 | Zatrudnienie ogółem | 100 prac. | 0,5 |
| 4 | Złożoność produkcji (pod względem technologicznym i asortymentowym)* | | 10—30% wartości punktów uzyskanych za produkcję dodaną (lp. 1) |
| 5 | Wielozakładowość | | 10% wartości punktów uzyskanych z tytułu produkcji dodanej (lp. 1) — za każdą wydzieloną jednostkę organizacyjną poza kombinatem lub przedsiębiorstwem (oddziałem, zakładem) będącym siedzibą zarządu |

b) tabela punktowa wyznaczająca grupę zaszeregowania:

| Grupa zaszeregowania | Łączna ilość punktów za mierniki oceny wymienione w lit. a) |
|----------------------|-------------------------------------------------------------|
| I | 70 i więcej |
| II | 30—69,9 |
| III | 10—29,9 |
| IV | poniżej 10 |

2) dla przedsiębiorstw i zakładów prefabrykatów (betony i fabryki domów):

a) kryteria oceny:

| Lp. | Miernik oceny | Jednostka | Wartość jednostki w punktach |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Wartość sprzedaży produkcji i usług w cenach zbytu | 1 mln zł | 0,1 |
| 2 | Wartość brutto maszyn i urządzeń przypadających na 1 zatrudnionego | 1 tys. zł | 0,1 |
| 3 | Wielozakładowość | 1 zakład | 0,5 |
| 4 | Dodatkowe funkcje przedsiębiorstwa nie związane z podstawową działalnością produkcyjną jak: sprawowanie funkcji koordynacyjnej, prowadzenie SOWI, prowadzenie inwestycji branżowych * | | 10—30% wartości punktów uzyskanych za produkcję i usługi sprzedane (lp. 1) |
| 5 | Złożoność produkcji * | | 10—20% wartości punktów uzyskanych za produkcję i usługi sprzedane (lp. 1) |

b) tabela punktowa wyznaczająca grupę zaszeregowania:

| Grupa zaszeregowania | Łączna ilość punktów za mierniki oceny wymienione w lit. a) |
|----------------------|-------------------------------------------------------------|
| I | 70 i więcej |
| II | 30—69,9 |
| III | 20—29,9 |
| IV | poniżej 20 |

- 3) dla przedsiębiorstw i zakładów przemysłu ceramiki budowlanej:
a) kryteria oceny:

| Lp. | Miernik oceny | Jednostka | Wartość jednostki w punktach |
|-----|--------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Wartość sprzedaży produkcji i usług w cenach zbytu | 1 mln zł | 0,1 |
| 2 | Wartość brutto maszyn i urządzeń oraz środków transportowych | 1 mln zł | 0,05 |
| 3 | Wielozakładowość (rozproszenie) | 1 zakład | 0,5 |
| 4 | Złożoność produkcji (wielosortymentowość) * | | 10—30% wartości punktów uzyskanych za produkcję i usługi sprzedane (lp. 1) |

- b) tabela punktowa wyznaczająca grupę zaszeregowania:

| Grupa zaszeregowania | Łączna ilość punktów za mierniki oceny wymienione w lit. a) |
|----------------------|-------------------------------------------------------------|
| I | 100 i więcej |
| II | 45—99,9 |
| III | 20—44,9 |
| IV | poniżej 20 |

Uwaga: Liczbę punktów za mierniki oznaczone w treści znakiem * określa naczelný dyrektor zjednoczenia.

2. Przy ustalaniu grupy, do której zalicza się nowo tworzone lub rozbudowywane przedsiębiorstwo (zakład) należy brać za podstawę wartość mierników według wielkości przewidzianych w zatwierdzonej dokumentacji budowy lub rozbudowy w danym roku oraz wielkości docelowych, o ile stan faktyczny i przyszłe potrzeby przedsiębiorstwa (oddziału, zakładu) uzasadniają przyznanie wyższej ilości punktów od wynikającej z aktualnych danych.

Decyzję w tym zakresie podejmuje naczelný dyrektor zjednoczenia.

Zasady stosowania czterobrygadowej organizacji pracy

§ 25

1. Pracowników objętych czterobrygadową organizacją pracy zatrudnia się w czterech brygadach pracujących na trzy zmiany po 8 godzin, według odpowiedniego harmonogramu przesuwania (łamania) zmian roboczych. Harmonogram w pełnym cyklu trwania zmian, powinien uwzględniać 42 godziny pracy przeciętnie w tygodniu dla każdego pracownika.
2. Dla pracowników, o których mowa w ust. 1, może być stosowany harmonogram przewidujący kolejną zmianę roboczą na pierwszej, drugiej i trzeciej zmianie:
 - co dwa dni — z dwudniową przerwą po 6 dniach,
 - co cztery dni — z przerwą jednodniową po 4 i 8 dniach oraz przerwą dwudniową — po 12 dniach.
3. W uzasadnionych przypadkach — zwłaszcza względami technicznymi, technologicznymi i lokalnymi warunkami dojazdowymi pracowników — może być ustalony za zgodą jednostki nadrzędnej harmonogram pracy przewidujący przesuwanie (łamanie) zmian roboczych w sposób odmienny od ustalonego w ust. 2 z zachowaniem warunków określonych w ust. 1.
4. Zastosowanie w danym zakładzie pracy odpowiedniego harmonogramu pracy powinno być uzależnione od warunków produkcji i warunków socjalnych załogi, przy uwzględnieniu opinii zainteresowanej załogi.
5. Ustalony dla danego zakładu pracy harmonogram pracy powinien być doręczony każdemu pracownikowi zatrudnionemu w czterobrygadowej organizacji pracy.

§ 26

Wynagrodzenie dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy oblicza się na podstawie stawek płacy zasadniczej wynikających z odpowiednich tabel określonych w § 6 ust. 1 pkt 2).

§ 27

Czas pracy pracowników średniego dozoru technicznego (mistrzów, starszych mistrzów), objętych czterobrygadową organizacją pracy, określa obowiązujący w danym zakładzie produkcyjnym harmonogram pracy. Czas ten nie może przekraczać w skali miesiąca liczby godzin wynikających z obowiązującej tygodniowej normy czasu pracy.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Zakładach Odzieżowych Górnictwa i Energetyki**

R o z d z i a ł I

Zasady ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w Zakładach Odzieżowych Górnictwa i Energetyki zwanych dalej zakładami.
2. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku z wyjątkiem przepisów § 6 nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) pracowników straży pożarnej,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników zatrudnionych w halach maszyn,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych we własnym zakresie,
 - 6) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 7) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej.

§ 2

Dyrektor zakładów może tworzyć w ramach planowanego funduszu płac, specjalny fundusz nagród w wysokości 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

§ 3

1. Przeszeregowanie pracowników do wyższej kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej niż co 2 lata, z wyją-

tkiem przypadków awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji robotników lub ze zmianą stanowiska pracy pracowników.

2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszerogowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.

§ 4

1. Za czas pracy w porze nocnej, pracownikom, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy przysługuje dodatek w wysokości 25% godzinowej stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerogowania.
2. Dodatek za pracę nocną przysługuje pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługuje natomiast za pracę wykonywaną w nocy poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 5

1. Pracownikami na kierowniczych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor zakładów,
 - 2) zastępca dyrektora,
 - 3) główny księgowy,
 - 4) szef produkcji, główni specjaliści,
 - 5) kierownik: wydziału, oddziału, działu, sekcji, komórki wzorcującej, laboratorium zakładowego, magazynu, stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w zakładach w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio dyrektorowi zakładów lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,

- 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy po 3-ch miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ryczałt opałowy w wysokości 55,— zł miesięcznie.
2. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ryczałt opałowy w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy.
3. Pracownikom przyjętym do pracy w ciągu miesiąca oraz pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w ciągu miesiąca przysługuje ryczałt opałowy w następującej wysokości:
 - 1) w pełnej wysokości (ust. 1) — pracownikom przyjętym do pracy do dnia 10-go miesiąca oraz pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę po dniu 20-tym miesiąca,
 - 2) w połowie wysokości — pracownikom przyjętym do pracy oraz pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę — w okresie od 10 do 20 (włącznie) dnia danego miesiąca.
4. Pracownikom przyjętym do pracy po dniu 20-tym miesiąca oraz pracownikom z którymi rozwiązano umowę o pracę przed dniem 10-tym miesiąca — ryczałt opałowy nie przysługuje.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Stawki płacy zasadniczej dla robotników określają poniższe tabele:

1) Tabela I

| Kategoria zasze- rego- wania | Stawka płacy zasadniczej w zł/godzinę w zależ- ności od tygodniowego wymiaru czasu pracy | | | | | Miesięczna stawka płacy zasadniczej |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------------------------|
| | 46 | 42 | 41 | 39 | 36 | |
| 1 | 6,20 | 6,90 | 6,70 | 7,10 | 7,70 | 1.210 |
| 2 | 7,00 | 7,80 | 7,90 | 8,30 | 8,90 | 1.370 |
| 3 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,40 | 10,20 | 1.560 |
| 4 | 9,00 | 10,10 | 10,10 | 10,60 | 11,50 | 1.760 |
| 5 | 10,00 | 11,20 | 11,20 | 11,80 | 12,80 | 1.950 |
| 6 | 11,00 | 12,30 | 12,30 | 13,00 | 14,10 | 2.150 |
| 7 | 12,50 | 14,00 | 14,00 | 14,70 | 16,00 | 2.440 |
| 8 | 14,00 | 15,70 | 15,70 | 16,50 | 17,90 | 2.730 |
| 9 | 16,00 | 17,90 | 18,00 | 18,90 | 20,40 | 3.120 |

2) Tabela II

| Kategoria zasze- rego- wania | Stawka płacy zasadniczej w zł/godzinę w zależ- ności od tygodniowego wymiaru czasu pracy | | | | | Miesięczna stawka płacy zasadniczej |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------------------------|
| | 46 | 42 | 41 | 39 | 36 | |
| 1 | 6,20 | 6,90 | 6,70 | 7,10 | 7,70 | 1.210 |
| 2 | 7,00 | 7,80 | 7,90 | 8,30 | 8,90 | 1.370 |
| 3 | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 9,40 | 10,20 | 1.560 |
| 4 | 9,00 | 10,10 | 10,10 | 10,60 | 11,50 | 1.760 |
| 5 | 10,00 | 11,20 | 11,20 | 11,80 | 12,80 | 1.950 |
| 6 | 11,50 | 12,90 | 12,90 | 13,60 | 14,70 | 2.240 |
| 7 | 13,00 | 14,50 | 14,60 | 15,30 | 16,60 | 2.580 |
| 8 | 15,00 | 16,80 | 16,80 | 17,70 | 19,20 | 2.930 |
| 9 | 17,00 | 19,00 | 19,10 | 20,10 | 21,70 | 3.320 |

3) Tabela III

| Kategoria zaszergowania | Stawka płacy zasadniczej w zł/godzinę w zależności od tygodniowego wymiaru czasu pracy | | | | | Miesięczna stawka płacy zasadniczej |
|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------------------------------------|
| | 46 | 42 | 41 | 39 | 36 | |
| 1 | 6,50 | 7,30 | 7,30 | 7,70 | 8,30 | 1.270 |
| 2 | 7,50 | 8,40 | 8,40 | 8,80 | 9,60 | 1.460 |
| 3 | 8,50 | 9,50 | 9,50 | 10,00 | 10,90 | 1.660 |
| 4 | 10,00 | 11,20 | 11,20 | 11,80 | 12,80 | 1.950 |
| 5 | 11,50 | 12,90 | 12,90 | 13,60 | 14,70 | 2.240 |
| 6 | 13,00 | 14,50 | 14,60 | 15,30 | 16,60 | 2.540 |
| 7 | 14,50 | 16,20 | 16,30 | 17,10 | 18,50 | 2.830 |
| 8 | 16,50 | 18,50 | 18,50 | 19,50 | 21,10 | 3.220 |
| 9 | 19,00 | 21,30 | 21,30 | 22,40 | 24,30 | 3.710 |

Uwaga: 1) Miesięczne stawki płacy zasadniczej stanowią iloczyn średniej miesięcznej liczby godzin pracy w roku przez godzinową stawkę płac.

2) Miesięczne stawki płacy zasadniczej w normalnym i skróconym czasie pracy ustala się w tej samej wysokości.

3) Dopłaty i potrącenia stosowane przy miesięcznych stawkach płac oblicza się według godzinowych stawek płac obowiązujących dla tygodniowego wymiaru czasu pracy.

§ 8

1. Podstawę ustalenia kategorii zaszergowania robotników stanowi taryfikator kwalifikacyjny obowiązujący w przemyśle lekkim.
2. Kategorie zaszergowania dla robotników ustalać należy stosownie do posiadanych przez nich kwalifikacji i wykonywanych robót.
3. Ustalonej kategorii zaszergowania odpowiada stawka płacy zasadniczej w wysokości wynikającej z właściwej tabeli płac (§ 7).
4. W zakładach może być stosowana tabela płac „I” lub „II”. Decyzje w tym zakresie podejmuje dyrektor zakładów w porozumieniu z radą zakładową.
5. Decyzje odnośnie stosowania w zakładach tabeli płac „III” podejmuje Departament Norm i Płac Ministerstwa Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Ministerstwem Przemysłu Lekkiego.

§ 9

1. W zależności od rodzaju prac (robót) stosuje się następujące systemy płac:

- 1) czasowy,
 - 2) czasowo-premiowy,
 - 3) akordowy (indywidualny, zespołowy, współzależny),
 - 4) akordowo-premiowy.
2. Decyzje o zastosowaniu dla określonych grup robotników odpowiedniego systemu płac podejmuje dyrektor zakładów w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę charakter wykonywanych prac, wymagania jakościowe, warunki bezpieczeństwa pracy oraz wpływ danego systemu na wzrost wydajności pracy, poprawę parametrów technicznych, oszczędność surowców i materiałów.

§ 10

1. Robotnicy wynagradzani według czasowego i czasowo-premiowego systemu płac otrzymują wynagrodzenie według stawki płac (godzinowej lub miesięcznej) wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Godzinowe stawki płac wymienione w kolumnach dotyczących 46-godzinowego tygodnia pracy stosować należy wyłącznie do robotników zatrudnionych w normalnym czasie pracy oraz w systemie wolnych sobót.
3. Godzinowe stawki płac wymienione w pozostałych kolumnach stosować należy odpowiednio do robotników zatrudnionych w skróconym czasie pracy wprowadzonym zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 11

Akordowy system płac powinien być stosowany przy robotach, dla których istnieją warunki prawidłowego ustalenia norm pracy i cen jednostkowych, organizowania właściwej kontroli i ewidencji wyników pracy oraz przy założeniu, że stosowanie tego systemu jest celowe i ekonomicznie uzasadnione.

§ 12

1. Cenę jednostkową za wykonaną pracę w akordowym systemie płac wylicza się na podstawie stawki zaszeregowania i normy pracy określonej na podstawie normy wydajności i normy obsługi dla aktualnie obowiązujących warunków organizacyjno-technicznych.
2. Podstawę do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych, objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy” stanowią stawki w wysokości od 9,00 do 11,50 zł netto za godzinę z możliwością ich podwyższenia zgodnie z uchwałą nr 165 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1972 r. w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski Nr 35, poz. 191). Przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac stosuje się stawki określone wyżej wspomnianą uchwałą.

3. W porze nocnej obowiązują w akordowym systemie płac te same ceny jednostkowe, jak w porze dziennej.
4. Za wyroby zakwalifikowane do braków z winy robotnika, wynagrodzenie nie przysługuje.
5. Wynagrodzenie robotników pracujących w akordzie współzależnym oblicza się według procentowego udziału w zarobku zawodu wiodącego. Udział ten wynika ze stosunku godzinowej stawki płac zawodu współzależnego do godzinowej stawki płac zawodu wiodącego.
6. Stawki płac, o których mowa w § 7 stanowią również podstawę wynagrodzenia za godziny postojowe niezawinione przez robotnika oraz za godziny nadliczbowe.

§ 13

1. W brygadzie liczącej co najmniej 3 robotników może być wyznaczony brygadzysta, który pracując razem z brygadą jednocześnie nią kieruje, organizuje i nadzoruje jej pracę, zabezpiecza zaopatrzenie w surowce, materiały i narzędzia oraz odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy brygady.
2. Powierzenie robotnikowi funkcji brygadzysty nie stanowi podstawy do zaszeregowania go do wyższej kategorii.
3. Powierzenie robotnikowi — niezależnie od jego normalnych czynności wynikających z umowy o pracę — pełnienia dodatkowej funkcji brygadzysty powinno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i odpowiedzialności oraz procentowej wysokości dodatku za prowadzenie brygady.
4. Wysokość dodatku za prowadzenie brygady, liczonego w procentach od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania brygadzysty, wynosi:
 - 1) 5% — w przypadku brygady składającej się z 3—5 osób łącznie z brygadzystą,
 - 2) 10% — w przypadku brygady składającej się z 6—10 osób łącznie z brygadzystą,
 - 3) 15% — w przypadku brygady składającej się z ponad 10 osób łącznie z brygadystą.
5. Dodatek za prowadzenie brygady przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia przez robotnika funkcji brygadzysty.

§ 14

1. Robotnicy mogą otrzymywać premie za wykonanie i przekroczenie zadań wyznaczonych przez dyrektora zakładów.
Zadania te powinny uwzględniać w szczególności premiowanie za:
 - 1) wykonanie zadań jakościowych,
 - 2) prawidłowe wykorzystanie surowców i materiałów,
 - 3) terminowe i prawidłowe wykonanie zleconych zadań i obowiązków.
2. Szczegółowe zasady premiowania ustala dyrektor zakładów w uzgodnieniu z radą zakładową.

3. Robotnik może być pozbawiony premii częściowo lub całkowicie w przypadku:
 - 1) niewykonania wyznaczonych zadań premiowych,
 - 2) zaniedbań obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza nie przestrzegania reżimu technologicznego, nieoszczędnego zużycia surowców i materiałów, pogorszenia jakości produkcji, złej jakości remontów, nie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub dyscypliny pracy.
4. Robotnicy kontroli technicznej powinni być całkowicie pozbawieni należnej premii w przypadku, jeżeli wartość uznanych reklamacji w stosunku do sklasyfikowanych wyrobów wynosi:
 - a) 1% dla brakarzy materiałów oraz kontroli międzyoperacyjnej,
 - b) 2% dla brakarzy wyrobów gotowych.
5. Wysokość premii indywidualnej, która może być liczona od płacy zasadniczej lub akordowej, powinna być uzależniona od stopnia złożoności i trudności wykonywanych zadań przy zachowaniu odpowiednich proporcji płacowych w zakładach.
6. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych.

R o z d z i a ł I I I

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 15

1. Miesięczne stawki płacy zasadniczej pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 10 | 3100 |
| 2 | 1300 | 11 | 3400 |
| 3 | 1500 | 12 | 3700 |
| 4 | 1700 | 13 | 4000 |
| 5 | 1900 | 14 | 4300 |
| 6 | 2100 | 15 | 4600 |
| 7 | 2300 | 16 | 5000 |
| 8 | 2500 | 17 | 5500 |
| 9 | 2800 | 18 | 6000 |

2. Miesięczne stawki dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w złotych |
|-------------------|----------------------------|
| 1 | 200 |
| 2 | 300 |
| 3 | 400 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1200 |
| 8 | 1400 |
| 9 | 1600 |
| 10 | 1900 |
| 11 | 2200 |
| 12 | 2500 |
| 13 | 2800 |
| 14 | 3200 |
| 15 | 3600 |

§ 16

1. Kategoria zaszeregowania i dodatku funkcyjnego dla dyrektora zakładów, jego zastępców i głównego księgowego ustala dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki, a dla pozostałych pracowników zakładów — dyrektor zakładów w porozumieniu z radą zakładową.
2. W okresie przejściowym pracownik może być zaszeregowany o jedną lub dwie kategorie niżej od minimalnej kategorii płacy zasadniczej przewidzianej dla danego stanowiska w taryfikatorze kwalifikacyjnym (§ 18) oraz może otrzymać niższy dodatek funkcyjny od przewidzianego w tabeli dla danego stanowiska (§ 27). W stosunku do tych pracowników w okresie przejściowym nie stosuje się przepisu § 3.

§ 17

Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii zaszeregowania należy dokonywać przy uwzględnieniu w szczególności:

- 1) rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, jej znaczenie dla zakładów i związanej z tym odpowiedzialności,
- 2) posiadanych przez pracownika kwalifikacji w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretycznych, umiejętności praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych itp.

§ 18

1. Stanowiska pracowników umysłowych i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszeregowania oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy zawodowej określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszere- gowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształ- cenia | stażu pracy (liczba lat pracy) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor zakładów | 14—18 | wyższe | 8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata na stano- wisku kierowniczym |
| 2 | Zastępca dyrektora i główny księgowy | 13—17 | wyższe | 8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata na stano- wisku kierowniczym |
| 3 | Główni specjaliści, jak: główny technolog główny mechanik główny energetyk główny konstruktor główny ekonomista i inni główni specjaliści podlegli bezpośrednio dyrektorowi zakładu lub zastępcy dyrektora, szef produkcji | 12—16 | wyższe | 6 lat pracy zawodowej, w tym 2 lata na stano- wisku kierowniczym |
| 4 | Kierownik komórki organizacyjnej w ruchu: kierownik wydziału produkcyjnego lub pomocniczego, kierownik oddziału produkcyjnego lub pomocniczego, kierownik komórki wzorcującej, kierownik laboratorium zakładowego, w zarządzie: kierownik działu: technicznego, ekono- micznego, szkolenia zawodowego, BHP, socjalnego, kadr, służby pracowniczej | 10—15 | wyższe średnie | 4 lata pracy zawodowej, w tym 2 lata na stano- wisku samodzielnym 8 lat pracy zawodowej, w tym 2 lata na stano- wisku samodzielnym |
| 5 | Zastępca kierownika komórki organizacyjnej w ruchu i zarządzie, kierownik sekcji, specjalista, technolog, mechanik konstruktor, elektryk, planista służby pracowniczej i inni w komórkach określo- nych pod lp. 4, starszy inspektor BHP, wynalazczości i inni, starszy rewident, | 9—15 | wyższe średnie | 4 lata pracy zawodowej, w tym 2 lata w danej specjalności 8 lat pracy zawodowej oraz znaczne osiągnię- cia zawodowe w danej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | nadzór techniczny ruchu, jak: dyspozytor zmianowy, kierownik zmianowy, mistrz salowy, st. mistrz radca prawny | | | Ustalenia co do śred- niego wykształcenia nie dotyczą specjalistów dla radcy prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami |
| 6 | Szef — dowódca ZOS | 8—14 | wyższe średnie | 4 lata pracy zawodowej, w tym 2 lata w danej specjalności 8 lat pracy zawodowej, oraz znaczne osiągnię- cia zawodowe w danej specjalności |
| 7 | Mistrz | 8—13 | średnie kurs mi- strzowski | 6 lat pracy zawodowej w przedsiębiorstwie przemysłowym, w tym 2 lata w ruchu 12 lat pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym, w tym 6 lat na stanowiskach nadzoru |
| 8 | Kierownik działu (sekcji) administracyj- nego, gospodarczego | 8—13 | wyższe średnie | 2 lata pracy zawodowej 6 lat pracy zawodowej |
| 9 | Kierownik magazynu I kategorii | 8—13 | wyższe | 2 lata pracy zawodowej |
| | Kierownik magazynu II kategorii | 8—12 | średnie | 6 lat pracy zawodowej |
| | Kierownik magazynu III kategorii | 8—11 | | |
| 10 | Samodzielni referenci techniczno-ekonomiczni i do spraw pracowni- czych jak: samodzielny technolog, konstruktor, mechanik, energetyk, kontroler jakości, normalizator, kalkulator, projektant, normista służby pracowniczej, samodzielny inspektor d/s BHP, wynalazczości, szkolenia zawodowego i inni, samodzielny ekonomi- sta, planista, samo- dzielny referent d/s kosztów i inni, | 7—12 | wyższe średnie | 2 lata pracy zawodowej 6 lat pracy zawodowej |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>samodzielny księgowy, rewident zakładowy, instruktor praktycznej nauki zawodu,</p> <p>samodzielny referent prawny</p> | | | <p>dla samodzielnego referenta prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami</p> |
| 11 | Starszy laborant, asystent laboratorium, kasjer | 6—11 | wyższe | 2 lata pracy zawodowej |
| | | | średnie | 6 lat pracy zawodowej |
| 12 | Samodzielny magazynier | 6—10 | wyższe | 2 lata pracy zawodowej |
| | | | średnie | 6 lat pracy zawodowej |
| 13 | Starszy referent techniczny, ekonomicz- ny i inny, laborant, kreślarz, księgowy, starszy magazynier, kierownik kancelarii, kierownik archiwum, kierownik radiowęzła, kierownik powielarni, stenotypista, teletypista | 5—9 | wyższe | ukończony staż |
| | | | średnie | 4 lata praktyki |
| 14 | Referent techniczny, ekonomiczny i inny, magazynier, telefonistka, pracownik obsługujący radiowęzeł | 4—7 | średnie | ukończony staż |
| 15 | Maszynistka poza halą maszyn | 3—6 | średnie | umiejętność bezbłęd- nego pisanie z szybko- ścią ponad 180 uderzeń na minutę — 4 kat., ponad 240 uderzeń — 5 kat., ponad 300 uderzeń — 6 kat. |
| 16 | Stażysta | | | |
| | z wyższym wykształceniem | 4—6 | | |
| | ze średnim wykształceniem zawodowym lub po ukończeniu szkoły pomaturalnej | 3—5 | | |
| | ze średnim wykształceniem ogólnym | 1—3 | | |

2. Przez użyte w tabeli określenia:
 - 1) „wykształcenie wyższe” — rozumieć należy:
 - a) posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni,
 - b) posiadanie stopnia inżyniera.
 - 2) „wykształcenie średnie” — rozumieć należy posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej ogólnokształcącej lub zawodowej, przez wykształcenie średnie zawodowe rozumieć należy również posiadanie świadectwa ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych lub innej formy szkolenia uznanej przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania; przez wykształcenie zawodowe rozumieć należy ponadto zaliczenie co najmniej 2 lat studiów wyższych technicznych przez pracownika posiadającego średnie wykształcenie ogólnokształcące.
3. Kwalifikacje w zakresie wykształcenia pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy powinny być zgodne z kwalifikacjami przewidzianymi w tabeli oraz rodzajem pracy.
W razie niemożności zatrudnienia na danym stanowisku pracownika o odpowiednich kwalifikacjach, dopuszczalne jest zatrudnienie pracownika o zbliżonych kwalifikacjach w zakresie wykształcenia.
4. Do okresu pracy zawodowej ustalonego w tabeli dla określonego stanowiska zalicza się tylko okres pracy odpowiadający charakterowi pracy na tym stanowisku lub w danej specjalności.
Okres pracy zawodowej ustalony dla pracowników ze średnim wykształceniem może być skrócony o 2 lata dla absolwentów kursów pomaturalnych.

§ 19

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielane na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora zakładów, nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. Przepis ust. 1 i 2 nie ma zastosowania do pracowników, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.
4. Pracownicy nowoprzyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli § 18.

§ 20

1. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone bądź jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna, zajmująca

się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym i doradczym podlegające bezpośrednio dyrektorowi, jego zastępcy albo kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.

2. Główny specjalista reprezentuje jedną z dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną danej jednostki organizacyjnej.
3. Stanowisko głównego specjalisty nie może być utworzone jeżeli:
 - 1) z zakresu zagadnień z danej dziedziny wiedzy, występujących w jednostce organizacyjnej, nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych kwalifikacjach,
 - 2) przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy, jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru oraz doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.
4. Na stanowisku głównego specjalisty określonej dziedziny wiedzy, może być zatrudniony nie więcej niż jeden pracownik.

§ 21

1. Rodzaj specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowisko specjalistów powinien wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych. Stanowiska specjalistów mogą reprezentować, w węższym zakresie, tę samą dziedzinę wiedzy co główni specjaliści zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej albo inne dziedziny wiedzy lub pracy, które nie uzasadniają tworzenia stanowiska głównego specjalisty.
2. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony, niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny wiedzy lub pracy, reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną albo rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności. W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien obejmować:
 - 1) opracowywanie dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo,
 - 2) opracowywanie operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy,
 - 3) dokonywanie kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki, z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz,
 - 4) wykonywanie skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych,
 - 5) podejmowanie decyzji odnośnie spraw bieżących w gestii danego stanowiska pracy.
3. Szczegółowa nazwa danego stanowiska specjalisty, dla odróżnienia od innych stanowisk, powinna być dwuczłonowa na przykład: specjalista-elektryk, specjalista-mechanik, specjalista do spraw płac, specjalista z zakresu analiz ekonomicznych.

§ 22

Zakres czynności i odpowiedzialności pracowników nadzoru technicznego (starszy mistrz, mistrz, kierownik zmiany, dyspozytor zmianowy) określają wewnętrzne regulaminy działalności zakładów (księgi służb) oraz odpowiednie przepisy branżowe i wewnętrzne z zakresu eksploatacji, remontów, inwestycji, bhp itp.

§ 23

1. Stanowiska samodzielnych referentów do określonych spraw tworzone są w poszczególnych komórkach organizacyjnych na podstawie decyzji dyrektora.
2. Utworzenie odrębnych stanowisk samodzielnych referentów do spraw z poszczególnych dziedzin uwarunkowane jest zakresem zagadnień z tych dziedzin, występujących w danej komórce lub danej jednostce organizacyjnej.
3. Stanowisko samodzielnego referenta prawnego może być utworzone tylko w przypadku nie zatrudnienia radcy prawnego.
4. Do zakresu działania samodzielnych referentów należy rozwiązywanie określonych zagadnień z wąskiej specjalności z danej dziedziny wiedzy, zakresu pracy lub zagadnień ogólniejszych nie wymagających jednak pogłębionej wiedzy z danej dziedziny, a w szczególności:
 - 1) opracowywanie różnotematycznych informacji dotyczących działalności produkcyjnej, technicznej, płacowej, handlowej, socjalnej lub innej,
 - 2) dokonywanie skomplikowanych, wielostronnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków,
 - 3) podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności.

Samodzielnymi referentami mogą również wykonywać samodzielnie wyznaczone prace wycinkowe wchodzące w skład obszerniejszej całości opracowywanej przez specjalistę lub głównego specjalistę.

5. Nomenklatura poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinna być dwuczłonowa, np. samodzielny elektryk, mechanik, ekonomista, księgowy, rewident albo samodzielny referent: do spraw postępu technicznego, planowania, płac, statystyki itp.

§ 24

Do zakresu działania starszych referentów należy przykładowo:

- 1) opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika,
- 2) opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych i organizacyjnych,
- 3) dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków dotyczących określonego zakresu działania.

§ 25

Do zakresu działania referentów należy przykładowo: wykonywanie czynności powtarzalnych, schematycznych pod względem treści, formy i sposobu wykonywania, nie wymagających poszukiwania metod pracy. Referenci wykonują pracę pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.

§ 26

1. Kierownicy zespołów magazynów mogą być wynagradzani jak kierownicy działów technicznych lub ekonomicznych jeżeli:
 - 1) stanowiska te są przewidziane w schemacie organizacyjnym zakładów,
 - 2) zakres i charakter ich pracy wymaga analogicznych kwalifikacji,
 - 3) pracownicy zatrudnieni na tych stanowiskach posiadają te kwalifikacje.
2. Kierownicy warsztatów szkolnych powinni być zaszeregowani — w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — jak kierownicy oddziałów lub mistrzowie.

§ 27

Kategorię dodatków funkcyjnych dla poszczególnych stanowisk kierowniczych określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria dodatku |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Dyrektor zakładów | 11—15 |
| 2 | Zastępcy dyrektora zakładów i główny księgowy | 10—14 |
| 3 | Szef produkcji | 6—9 |
| 4 | Kierownicy komórek organizacyjnych ruchu (Wydziałów, oddziałów), kierownicy komórek organizacyjnych zarządu przedsiębiorstwa, kierownik laboratorium zakładowego | 3—8 |
| 5 | Dyspozytor zmianowy, kierownik zmianowy, mistrz salowy, st. mistrz | 2—7 |
| 6 | Szef dowódca ZOS, mistrzowie | 1—5 |
| 7 | Kierownik działu administracyjnego, gospodarczego | 2—4 |
| 8 | Kierownik magazynu | 1—4 |
| 9 | Kierownik kancelarii, kierownik archiwum, kierownik radiowęzła, kierownik powielarni | 1—3 |

1. Wysokość dodatku funkcyjnego należy ustalać w zależności od kwalifikacji pracownika, wielkości komórki organizacyjnej, trudności i złożoności wykonywanej pracy.
2. Dodatek nie przysługuje jeżeli nadzorowana komórka organizacyjna zatrudnia mniej niż 5 pracowników.
3. Ustalając dodatek funkcyjny dla kierowników zmian (st. mistrzów) należy brać pod uwagę:
 - 1) liczbę nadzorowanych odcinków kierowanych przez mistrzów (co najmniej 2 odcinki),
 - 2) trudność i złożoność wykonywanej produkcji oraz charakter produkcji (jednostkowa, seryjna, masowa).
4. Ustalając dodatek funkcyjny dla mistrzów należy brać pod uwagę:
 - 1) liczbę nadzorowanych brygad roboczych,
 - 2) wielkość parku maszynowego,
 - 3) trudność i złożoność produkcji itp.

§ 29

1. Podstawę do ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego dla kierowników magazynów stanowi wielkość magazynu, określona w punktach przeliczeniowych i wyrażona odpowiednią kategorią według zasad określonych w ust. 2—4.
2. Magazyny, które w wyniku podsumowania punktów uzyskują:

| | | |
|-----------------------------|---|--------------------------|
| 1) powyżej 80 punktów | — | zalicza się do kat. I |
| 2) powyżej 50 do 80 punktów | — | zalicza się do kat. II |
| 3) poniżej 50 punktów | — | zalicza się do kat. III. |
3. Punkty ustala się następująco:
 - 1) z tytułu obrotów rocznych:

| | | |
|---------------------------------------|---|-------------|
| a) przy obrotach powyżej 60 mln zł | — | 50 punktów |
| b) przy obrotach powyżej 30—60 mln zł | — | 30 punktów |
| c) przy obrotach poniżej 30 mln zł | — | 10 punktów. |

Jako „obróć” przyjmuje się:

- w magazynach zaopatrzenia — sumę wartości przychodów i rozchodów bez zwrotów materiałowych niewykorzystanych w produkcji,
- w magazynach zbytu — wartość rozchodu (sprzedaży) wyrobów,

- 2) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji (asortymentów) magazynowych według stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:
- | | |
|--------------------------|--------------|
| a) powyżej 1.500 pozycji | — 40 punktów |
| b) powyżej 1.000 — 1.500 | — 30 punktów |
| c) powyżej 500 — 1.000 | — 20 punktów |
| d) poniżej 500 pozycji | — 10 punktów |
- 3) z tytułu odpowiedzialności materialnej:
- | | |
|------------------|--------------|
| a) indywidualnej | — 20 punktów |
| b) zespołowej | — 10 punktów |
- 4) przy magazynowaniu materiałów niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia dyrektor może zwiększyć ogólną liczbę punktów o 10.
4. W magazynach, w których nie przewiduje się stanowiska kierownika magazynu — samodzielnemu magazynierowi, st. magazynierowi względnie magazynierowi kierującemu pracą podległego personelu (robotników albo pracowników biurowych) przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości przewidzianej dla kierownika magazynu.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Zakładach Gumowych Górnictwa

Rozdział I

Zasady ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w Zakładach Gumowych Górnictwa (wraz z Zakładem Doświadczalnym Technologii Wyrobów Gumowych) zwanych dalej przedsiębiorstwem.
2. Z uwzględnieniem ust. 3 zasady wynagradzania określone w załączniku nie mają zastosowania do pracowników wynagradzanych według odrębnych zasad:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) uczniów młodocianych odbywających naukę zawodu oraz robotników po ukończeniu 18 roku życia kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących młodocianych,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników placówek kulturalno-oświatowych,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy,
 - 6) pracowników straży pożarnej,
 - 7) pracowników zatrudnionych w halach maszyn.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2, pkt. 1, 6 i 7 mają zastosowanie przepisy §§ 28 do 32.

§ 2

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikom, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dodatek nocny w wysokości 15% stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Dodatek nocny przysługuje pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.

Nie przysługuje natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 3

1. Pracownikami zatrudnionymi na kierowniczych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor Zakładów Gumowych Górnictwa, dyrektor Zakładu Doświadczalnego Technologii Wyrobów Gumowych,
 - 2) zastępca dyrektora,
 - 3) główny księgowy,
 - 4) szef produkcji, kierownik zakładu, działu, komórki badawczo-rozwojowej, stanowiska równorzędne,
 - 5) główny specjalista,
 - 6) kierownik komórki organizacyjnej w ruchu produkcji podstawowej, kierownik komórki organizacyjnej w produkcji pomocniczej, kierownik komórki organizacyjnej w zarządzie przedsiębiorstwa,
 - 7) kierownik laboratorium badawczego, zakładowego, kierownik pracowni, stanowiska równorzędne,
 - 8) kierownik magazynu.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w przedsiębiorstwie w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio dyrektorowi lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza przedsiębiorstwem czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na samodzielnych stanowiskach pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym, lub innym samodzielnym,

- 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub innym samodzielny stanowisku pracy po 3-ch miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 4

Dyrektor przedsiębiorstwa może tworzyć w ramach planowanego funduszu płac, specjalny fundusz nagród w wysokości do 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

§ 5

W okresie przejściowym pracownik może być zaszeregowany o 1—2 kategorii niżej od minimalnej stawki płac określonej w tabeli dla danego stanowiska.

§ 6

1. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem przypadków awansowania robotnika w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub pracownika umysłowego w związku ze zmianą stanowiska pracy.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszergowany lub awansowany, po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.
4. Zmiany zaszeregowania połączonej z podwyżką wynagrodzenia przeprowadzoną w związku z regulacją płac nie traktuje się jako przeszergowania i awansu w rozumieniu przepisu ust. 1.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Godzinowe stawki płacy zasadniczej określają poniższe tabele:

- 1) dla robotników zatrudnionych w normalnym czasie pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w złotych na godzinę | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 1 | 6,20 | 6,30 | 6,50 |
| 2 | 6,50 | 7,00 | 7,50 |
| 3 | 7,10 | 8,00 | 8,50 |
| 4 | 8,10 | 9,00 | 10,00 |
| 5 | 9,20 | 10,00 | 11,50 |
| 6 | 10,50 | 11,50 | 13,00 |
| 7 | 12,00 | 13,00 | 14,50 |
| 8 | 13,70 | 15,00 | 16,50 |
| 9 | 15,60 | 17,00 | 19,00 |

2) dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy:

| Kategoria zaszeregowania | Stawki płacy zasadniczej w złotych na godzinę | | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|-------|-------|
| | I | II | III |
| 1 | 7,20 | 7,40 | 7,60 |
| 2 | 7,60 | 8,20 | 8,80 |
| 3 | 8,30 | 9,30 | 9,90 |
| 4 | 9,50 | 10,50 | 11,70 |
| 5 | 10,70 | 11,70 | 13,40 |
| 6 | 12,30 | 13,40 | 15,20 |
| 7 | 14,00 | 15,20 | 16,90 |
| 8 | 16,00 | 17,50 | 19,30 |
| 9 | 18,20 | 19,80 | 22,20 |

§ 8

W ramach tabel płac (I, II, III), o których mowa w § 7, mogą być w razie potrzeby stosowane dwie tabele, a mianowicie:

- 1) niższa — dla robotników zatrudnionych w wydziałach (oddziałach, odcinkach produkcyjnych), w których występują normalne warunki pracy,
- 2) wyższa — dla robotników zatrudnionych w wydziałach (oddziałach, odcinkach produkcyjnych), w których występują szczególnie trudne warunki pracy, zatrudnionych na zmechanizowanych odcinkach produkcyjnych oraz zatrudnionych w akordowym systemie prac.

§ 9

Decyzję o zastosowaniu właściwej tabeli godzinowych stawek płac w przedsiębiorstwie, podejmuje dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki.

§ 10

Podstawę zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny robotników zatrudnionych w Zakładach Gumowych Górnictwa” wydany odrębnie.

§ 11

1. Brygadziście kierującemu pracą brygady składającej się co najmniej z 5 robotników łącznie z brygadystą i pracującemu wspólnie z pozostałymi członkami brygady przysługuje dodatek brygadzystowski w wysokości 5, 10 i 15% godzinowej stawki płac, wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Zasady przyznawania dodatku, o którym mowa w ust. 1 oraz jego wysokość — w granicach określonych w ust. 1 — ustala dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki.

§ 12

Podstawę do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 do 11,— zł netto za godzinę, z możliwością jej podwyższenia zgodnie z uchwałą Rady Ministrów Nr 165 z dnia 17 czerwca 1972 r., w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski Nr 35, poz. 191).

Przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac stosuje się stawki określone w powołanej wyżej uchwale.

§ 13

1. Robotnicy wynagradzani według akordowego i czasowego systemu płac mogą otrzymać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora przedsiębiorstwa.
Ramowe zasady premiowania ustala dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników. Ramowe zasady premiowania powinny określać w szczególności premiowanie za wykonanie zadań zmierzających do:
 - 1) zmniejszenia ilości braków produkcyjnych,
 - 2) oszczędności surowców, materiałów i energii,
 - 3) wykonania założonego w planie rzeczowego zakresu remontów z uwzględnieniem ich jakości,
 - 4) obniżenia czasu postojów maszyn i urządzeń,
 - 5) wzrostu wydajności pracy.

2. Szczegółowe zasady premiowania określają regulaminy zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową. Regulaminy te powinny w szczególności zawierać:
 - 1) zakres stanowisk pracy objętych premiowaniem,
 - 2) zadania (kryteria) premiowe nie więcej niż dwa,
 - 3) sposoby kontroli wykonania zadań,
 - 4) wysokość przysługującej premii w zależności od stopnia wykonania zadań,
 - 5) sankcje za pogorszenie wskaźników (zadań) stanowiących kryterium premiowania,
 - 6) terminy wypłaty premii,
 - 7) upoważnienie dla dyrektora przedsiębiorstwa do pozbawienia robotników premii w części lub w całości w przypadku stwierdzenia niewłaściwego wykonywania nałożonych obowiązków, a w szczególności w razie naruszenia dyscypliny pracy, przepisów bhp lub innych istotnych uchybień pracowników.
3. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może przeznaczyć część funduszu premiowego, w granicach do 2% planowanego funduszu płac zasadniczych robotników na fundusz mistrzowski. Szczegółowe zasady gospodarowania funduszem mistrzowskim ustala dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki.

R o z d z i a ł I I I

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 14

1. Miesięczne stawki płacy zasadniczej pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 10 | 3100 |
| 2 | 1300 | 11 | 3400 |
| 3 | 1500 | 12 | 3700 |
| 4 | 1700 | 13 | 4000 |
| 5 | 1900 | 14 | 4300 |
| 6 | 2100 | 15 | 4600 |
| 7 | 2300 | 16 | 5000 |
| 8 | 2500 | 17 | 5500 |
| 9 | 2800 | 18 | 6000 |
| | | 19 | 6500 |

2. Miesięczne stawki dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w złotych |
|-------------------|----------------------------|
| 1 | 200 |
| 2 | 300 |
| 3 | 400 |
| 4 | 500 |
| 5 | 600 |
| 6 | 750 |
| 7 | 1000 |
| 8 | 1300 |
| 9 | 1500 |
| 10 | 2000 |
| 11 | 2500 |
| 12 | 3000 |
| 13 | 3500 |
| 14 | 4000 |
| 15 | 4500 |

§ 15

Kategorie zaszeregowania i dodatku funkcyjnego dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego ustala Dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki, a dla pozostałych pracowników zakładów — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 16

Zaszeregowanie pracowników do poszczególnych kategorii zaszeregowania należy dokonywać przy uwzględnieniu w szczególności:

- 1) rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika, jej znaczenia dla przedsiębiorstwa i związanej z tym odpowiedzialności,
- 2) posiadanych kwalifikacji przez pracownika, w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretycznych, umiejętności praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych itp.

§ 17

1. Stanowiska pracowników umysłowych i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszeregowania i grupy dodatku funkcyjnego oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy zawodowej określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania | Grupa dodatku funkcyjnego | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie | |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Dyrektor Zakładów Gumowych Górnictwa | 17—19 | 13—15 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 2 | Zastępca dyrektora i główny księgowy Zakładów Gumowych, dyrektor Zakładu Doświadczalnego Technologii Wyrobów Gumowych | 15—18 | 10—13 | wyższe odpowiednie dla prowadzonej działalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 3 | Zastępca dyrektora i główny księgowy Zakładu Doświadczalnego Technologii Wyrobów Gumowych | 14—17 | 8—12 | wyższe odpowiednie dla prowadzonej działalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 4 | Kierownik Zakładu, szef produkcji, kierownik komórki badawczo-rozwojowej | 14—17 | 8—10 | wyższe odpowiednie dla zakresu prowadzonej działalności | 6 lat, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 5 | Główny Specjalista jak: główny technolog, główny konstruktor, główny mechanik, główny elektryk, główny energetyk, główny ekonomista, główny specjalista d/s rozwoju, główny specjalista d/s uruchomień, główny specjalista d/s obrotu towarowego i inni | 14—17 | — | wyższe odpowiednie dla zakresu prowadzonej działalności | 6 lat w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 6 | Zastępca kierownika zakładu, kierownik laboratorium badawczego | 12—16 | 6—8 | wyższe odpowiednie dla prowadzonej działalności | 4 lata, w tym 2 lata na stanowisku samodzielnym |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Kierownik komórki organizacyjnej w ruchu produkcji podstawowej, kierownik laboratorium zakładowego, kierownik komórki organizacyjnej w produkcji pomocniczej, kierownik pracowni, dyspozytor zmianowy zakładowy, kierownik komórki organizacyjnej w zarządzie przedsiębiorstwa | 12—16 | 2—8 | wyższe odpowiednie dla prowadzonej działalności średnie odpowiednie dla prowadzonej działalności | 4 lata, w tym 2 lata na stanowisku samodzielny 8 lat, w tym 2 lata na stanowisku samodzielny |
| 8 | Zastępca kierownika komórki organizacyjnej w ruchu i zarządzie | 12—16 | | wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 4 lata, w tym 2 lata na stanowisku samodzielny 8 lat, w tym 2 lata na stanowisku samodzielny |
| 9 | Specjalista jak: technolog, konstruktor, mechanik, energetyk, elektryk, inspektor zakładowego dozoru technicznego, projektant, psycholog, socjolog, fizjolog, plastyk specjalista d/s: organizacji zarządzania, normalizacji, gospodarki materiałowej, kontroli jakości, patentów i wynalazczości, bhp, informacji techniczno-ekonomicznej, planowania, zatrudnienia i płac, pracowniczych, finansowo-księgowych, obrotu towarowego, realizacji zleceń, rewident finan- | a) 13—16 b) 13—15 | | a) wyższe odpowiednie dla danej specjalności b) średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy (z wyjątkiem psychologa, socjologa, fizjologa, rzecznika patentowego) | a) 4 lata, w tym 2 lata w danej specjalności b) 8 lat, w tym 2 lata w danej specjalności oraz wybitne osiągnięcia zawodowe w danej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | sowo-księgowy, szef (dowódca) ZOS, rzecznik patentowy, radca prawny inspektor nadzo- ru rozruchu, inspektor nadzo- ru inwestycyj- nego | | | dla radcy prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami | |
| 10 | Starszy mistrz kierownik zmiany | 9—14 | 2—7 | wyższe techniczne średnie techniczne tytuł mistrza w zawodzie | 2 lata, w tym rok w ruchu 6 lat w przed- siębiorstwie przemysłowym, w tym 2 lata w ruchu na sta- nowisku mistrza 12 lat w przed- siębiorstwie przemysłowym, w tym 6 lat na stanowisku mistrza |
| 11 | Mistrz | 8—13 | 1—5 | średnie techniczne tytuł mistrza w zawodzie | 4 lata w przed- siębiorstwie przemysłowym, w tym rok w ruchu 10 lat w przed- siębiorstwie przemysłowym, w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |
| 12 | Kierownik ma- gazynu I kate- gorii Kierownik ma- gazynu II kate- gorii Kierownik ma- gazynu III kate- gorii | 9—13 8—12 8—11 | 3—4 2—3 1—2 | wyższe średnie | 2 lata 6 lat |
| 13 | Kierownik dzia- łu (sekcji) admi- nistracyjno- gospodarczej kierownik wypo- życzalni narzędzi | 9—13 8—12 | 2—4 2—4 | wyższe odpo- wiednie dla peł- nionej funkcji średnie odpo- wiednie dla peł- nionej funkcji | 2 lata 6 lat |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 14 | Samodzielny referent jak: samodzielny: technolog, konstruktor, mechanik, energetyk, elektryk, kontroler jakości, normalizator, kalkulator, projektant, socjolog, psycholog, fizjolog, plastyk, inspektor ZOS, inspektor praktycznej nauki zawodu, samodzielny referent do spraw: bhp, wynalazczości, pracowniczey, postępu technicznego, normowania pracy, planowania kosztów, zatrudnienia i płac, rozliczeń produkcji, analiz ekonomicznych, informacji techniczno-ekonomicznej, pracownicznych, zarządzania, inwestycji, socjalnych, technicznych, ekonomicznych, księgowy, rewident finansowo-księgowy, asystent w laboratorium, magazynier, ekspedytor, kasjer | 7—12 | | wyższe odpowiednie dla pełnionej funkcji średnie odpowiednie dla pełnionej funkcji (z wyjątkiem samodzielnego socjologa, fizjologa, psychologa) | 2 lata 6 lat |
| 15 | Kierownik kancelarii głównej, tajnej, archiwum, centrali telefonicznej, radiowęzła, powielarni | 5—9 | 1—3 | średnie odpowiednie dla pełnionej funkcji | 4 lata |
| 16 | Starszy referent, księgowy, magazynier, kreślarz, teletypista, stenotypista | 5—9 | | wyższe średnie odpowiednie dla pełnionej funkcji | ukończony wstępny staż pracy 4 lata |
| 17 | Referent, kontysta, telefonista, zapowiadacz w radiowęźle | 4—7 | | średnie | ukończony wstępny staż pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | Maszynistka poza halą maszyn | 3—6 | | średnie | umiejętność bez- błędneho pisanja z szybkością ponad 180 ude- rzeń na minutę — 4 kat., ponad 240 uderzeń — 5 kat., ponad 300 uderzeń — 6 kat. |
| 19 | Stażysta: | | | | |
| | z wyższym wykształceniem | 4—7 | | | |
| | ze średnim wykształceniem zawodowym lub ukończeniem szkoły pomatu- ralnej | 3—5 | | | |
| | ze średnim wykształceniem ogólnym | 1—3 | | | |

2. Przez użyte w tabeli określenia:

- 1) „wykształcenie wyższe” — rozumieć należy:
 - a) posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni,
 - b) posiadanie stopnia inżyniera,
- 2) „wykształcenie średnie” — rozumieć należy posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej ogólnokształcącej lub zawodowej; przez wykształcenie średnie zawodowe rozumieć należy również posiadanie świadectwa ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych lub innej formy szkolenia uznanej przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania; przez wykształcenie zawodowe rozumieć należy ponadto zaliczenie co najmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych przez pracownika posiadającego średnie wykształcenie ogólnokształcące.
3. Pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżyniersko-technicznych i ekonomicznych (np. dozoru nad eksploatacją urządzeń energetycznych, kontroli jakości, normowania pracy, bhp) niezależnie od posiadania kwalifikacji określonych w taryfikatorze powinni spełniać wymagania kwalifikacyjne określone odrębnymi przepisami obowiązującymi w tym zakresie.
4. Kwalifikacje w zakresie wykształcenia pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy powinny być zgodne z kwalifikacjami przewidzianymi w tabeli oraz rodzajem pracy.
W razie niemożności zatrudnienia na danym stanowisku pracownika o odpowiednich kwalifikacjach, dopuszczalne jest zatrudnienie pracownika o zbliżonych kwalifikacjach w zakresie wykształcenia.

5. Do okresu pracy zawodowej ustalonego w tabeli dla określonego stanowiska zalicza się tylko okres pracy odpowiadającej charakterowi pracy na tym stanowisku lub w danej specjalności.
Okres pracy zawodowej ustalony dla pracowników ze średnim wykształceniem może być skrócony o 2 lata dla absolwentów kursów pomaturalnych.

§ 18

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora przedsiębiorstwa nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. Przepis ust. 1 i 2 nie ma zastosowania do pracowników, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.
4. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli § 17.

§ 19

1. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone bądź jako kierownicze jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna, zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym i doradczym podlegające bezpośrednio dyrektorowi, jego zastępcy albo kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo- rozwojowej.
2. Główny specjalista reprezentuje jedną z dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną danej jednostki organizacyjnej.
3. Stanowisko głównego specjalisty nie może być utworzone jeżeli:
 - 1) z zakresu zagadnień z danej dziedziny wiedzy, występujących w jednostce organizacyjnej, nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych kwalifikacjach,
 - 2) przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy, jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru oraz doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.
4. Na stanowisku głównego specjalisty określonej dziedziny wiedzy, może być zatrudniony nie więcej niż jeden pracownik, a w przypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik albo na stanowisku zastępcy

dyrektora do spraw ekonomicznych, albo na stanowisku głównego ekonomisty.

Wykaz stanowisk głównych specjalistów zatwierdza kierownik jednostki nadrzędnej.

§ 20

1. Rodzaj specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowisko specjalistów powinien wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych. Stanowiska specjalistów mogą reprezentować, w węższym zakresie, tę samą dziedzinę wiedzy co główni specjaliści zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej albo inne dziedziny wiedzy lub pracy, które nie uzasadniają tworzenia stanowiska głównego specjalisty.
2. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie, w sposób pogłębiony, niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny wiedzy lub pracy, reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną albo rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności. W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien obejmować:
 - 1) opracowywanie dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo zakładu,
 - 2) opracowywanie operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy,
 - 3) dokonywanie kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki, z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz,
 - 4) wykonywanie skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych,
 - 5) podejmowanie decyzji odnośnie spraw będących w gestii danego stanowiska pracy.
3. Szczegółowa nazwa danego stanowiska specjalisty, dla odróżnienia od innych stanowisk, powinna być dwuczłonowa na przykład: specjalista-elektryk, specjalista-mechanik, specjalista do spraw płac.

§ 21

Zakres czynności i odpowiedzialności pracowników nadzoru technicznego (starszy mistrz, mistrz, kierownik zmiany, dyspozytor zmianowy) określają wewnętrzne regulaminy działalności zakładów (księgi służb) oraz odpowiednie przepisy branżowe i wewnętrzne z zakresu eksploatacji, remontów, inwestycji, bhp itp.

§ 22

1. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w zakresie zagadnień określonych dla stanowisk specjalistów z tym, że dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce, nie wymagającej pogłębionej wiedzy z danej dziedziny.

2. Do zakresu działania samodzielnych referentów należy w szczególności:
 - 1) opracowywanie różnotematycznych informacji dotyczących działalności produkcyjnej, technicznej, placowej, handlowej, socjalnej lub innej,
 - 2) dokonywanie samodzielnych, wielostronnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków,
 - 3) wykonywanie samodzielnie wycinkowych prac wchodzących w skład obszerniejszej całości opracowywanej przez specjalistę lub głównego specjalistę,
 - 4) podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności.
3. Nazwa poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinna być dwuczłonowa, np. samodzielny elektryk, mechanik, ekonomista, księgowy, rewident albo samodzielny referent: do spraw postępu technicznego, planowania, płac, statystyki itp.

§ 23

Do zakresu działania starszych referentów należy przykładowo:

- 1) opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika,
- 2) opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych i organizacyjnych,
- 3) dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków dotyczących określonego zakresu działania.

§ 24

Do zakresu działania referentów należy przykładowo: wykonywanie czynności powtarzalnych, schematycznych pod względem treści, formy i sposobu wykonywania, nie wymagających poszukiwania metod pracy. Referenci wykonują prace pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.

§ 25

Kierownicy warsztatów szkolnych powinni być zaszeregowani — w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — jako kierownicy komórek organizacyjnych w ruchu lub jak mistrzowie.

§ 26

1. Dodatki funkcyjne przyznawane są pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze na czas pełnienia funkcji kierowniczych.
2. Wysokość dodatku funkcyjnego należy ustalać w zależności od rodzaju i wielkości komórki organizacyjnej, trudności i złożoności wykonywanej pracy.

3. Dodatek funkcyjny nie przysługuje:
 - 1) kierownikowi komórki organizacyjnej, jeżeli zatrudnia ona mniej niż 5 osób, łącznie z kierownikiem,
 - 2) zastępcy kierownika — jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia mniej niż 10 osób (dla komórek organizacyjnych w zarządzie zakładu) lub mniej niż 20 osób (dla komórek organizacyjnych w ruchu).
4. Wysokość dodatku uzależniona jest od zakwalifikowania komórki organizacyjnej do określonych stawek dodatku w oparciu o kryteria podane w ust. 5 do 10.

Zmiana wysokości dodatku przysługującego kierownikowi danej komórki organizacyjnej może nastąpić wyłącznie w przypadku zmiany zakresu działania tej komórki lub zmiany kryteriów stanowiących podstawę naliczania wysokości dodatku.
5. Dodatek funkcyjny dla dyrektora i jego zastępcy powinien być zróżnicowany co najmniej o jedną stawkę, a dla stanowisk kierowniczych takich jak: główny księgowy, szef produkcji, dyspozytor zmianowy — proporcjonalnie niżej.
6. Wysokość dodatku funkcyjnego dla kierownika komórki organizacyjnej w ruchu przedsiębiorstwa należy ustalać przy uwzględnieniu następujących kryteriów:
 - 1) rodzaju i charakteru działalności danej komórki,
 - 2) wielkości zatrudnienia,
 - 3) wartości eksploatowanego majątku trwałego oraz wartości używanych surowców i materiałów,
 - 4) stopnia złożoności i kierowania oraz zakresu odpowiedzialności,
 - 5) wartości produkcji w tym produkcji eksportowej,
 - 6) liczby asortymentów,
 - 7) różnorodności stosowanych technologii.
7. Dla kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa wysokość dodatku funkcyjnego uzależniona jest od charakteru działalności danej komórki, stopnia złożoności kierowania oraz zakresu odpowiedzialności, a ponadto od liczebności pracowników w nadzorowanej komórce:
8. Wysokość dodatku funkcyjnego dla starszego mistrza i mistrza uzależniona jest od:
 - 1) liczby nadzorowanych brygad (co najmniej 2) lub robotników co najmniej 15,
 - 2) struktury kwalifikacyjnej robotników,
 - 3) charakteru działalności nadzorowanych brygad,
 - 4) stopnia trudności i złożoności produkcji (pracy).
9. W magazynach, w których nie przewiduje się stanowiska kierownika magazynu — samodzielnemu magazynierowi, starszemu magazynierowi lub magazynierowi kierującemu pracą podległego personelu (co najmniej 5 osób) przysługuje dodatek funkcyjny w wysokości przewidzianej dla kierownika magazynu.
10. W okresie przejściowym mogą być stosowane odstępstwa od zasady ustalania wysokości dodatku funkcyjnego dla kierowników komórek

organizacyjnych o określonych cechach — w jednej wysokości kwotowej. W uzasadnionych przypadkach w okresie tym może być dla danego stanowiska ustalony dodatek funkcyjny o jedną stawkę niżej od dodatku przysługującego na podstawie cech przyjętych dla różnicowania poszczególnych komórek.

§ 27

1. Podstawę do ustalenia zaszeregowania i grupy dodatku funkcyjnego dla kierowników magazynów stanowi wielkość magazynu, określona w punktach przeliczeniowych i wyrażona odpowiednią kategorią według zasad określonych w ust. 2—4.
2. Magazyny, które w wyniku podsumowania punktów uzyskują:
 - 1) powyżej 80 punktów — zalicza się do kategorii I,
 - 2) powyżej 50 do 80 punktów — zalicza się do kategorii II,
 - 3) poniżej 50 punktów — zalicza się do kategorii III.
3. Punkty przeliczeniowe ustala się następująco:
 - 1) z tytułu obrotów rocznych:
 - a) przy obrotach powyżej 60 mln zł — 50 punktów,
 - b) przy obrotach powyżej 30—60 mln zł — 30 punktów,
 - c) przy obrotach poniżej 30 mln zł — 10 punktów.Jako „obróć” przyjmuje się:
 - w magazynach zaopatrzenia — sumę wartości przychodów i rozchodów bez zwrotów materiałowych niewykorzystanych w produkcji,
 - w magazynach zbytu — wartość rozchodu (sprzedaży) wyrobów,
 - 2) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji (asortymentów) magazynowych według stanu na ostatni dzień roku poprzedniego
 - a) powyżej 1500 pozycji — 40 punktów
 - b) powyżej 1000—1500 pozycji — 30 punktów
 - c) powyżej 500—1000 pozycji — 20 punktów
 - d) poniżej 500 pozycji — 10 punktów
 - 3) z tytułu odpowiedzialności materialnej:
 - a) indywidualnej — 20 punktów
 - b) zespołowej — 10 punktów
 - 4) przy magazynowaniu materiałów niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia dyrektor przedsiębiorstwa może zwiększyć ogólną liczbę punktów o 10.

Rozdział IV

Zasady ustalania i wypłaty dodatku za staż pracy

§ 28

1. Pracownikom przedsiębiorstwa zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, przysługuje dodatek za staż pracy w przemyśle chemicznym, zwany dalej dodatkiem, w następującej wysokości procentowej:
 - 1) 5% płacy zasadniczej po przepracowaniu 5 lat,
 - 2) 10% płacy zasadniczej po przepracowaniu 10 lat,
 - 3) 15% płacy zasadniczej po przepracowaniu 15 lat.
2. Postanowienia ust. 1 nie mają zastosowania do pracowników, którym przysługuje wynagrodzenie za wysługę lat według odrębnych zasad, np. dodatek w placówkach żywienia zbiorowego, uzbrojonej straży przemysłowej itp.

§ 29

1. Dla uzyskania uprawnień do dodatku wymagana jest nieprzerwana praca w przedsiębiorstwie.
2. Pracą nieprzerwaną w rozumieniu niniejszych przepisów jest również praca wykonywana w więcej niż w jednym zakładzie pracy przemysłu chemicznego objętym uprawnieniami do dodatku, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy nastąpiło w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej albo porozumienia między nowym i poprzednim zakładem pracy.
3. Pracownikowi, który został przeniesiony w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub w drodze porozumienia zainteresowanych zakładów pracy do Zakładów Gumowych Górnictwa i Zakładu Doświadczalnego Technologii WYROBÓW Gumowych z innej jednostki organizacyjnej niż określono w ust. 2 w ramach resortu górnictwa i energetyki do okresu pracy uprawniającego do dodatku może być zaliczony okres pracy w tej jednostce, w której stosowany jest dodatek za wysługę lat i pracownik nabył lub mógł nabyć do niego uprawnienie.
4. Nie przerywają ciągłości pracy i są zaliczone do okresu pracy wymaganego do uzyskania dodatku przerwy w pracy spowodowane:
 - 1) zwolnieniem od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji w radach narodowych, organizacjach politycznych, związkach zawodowych i innych organizacjach społecznych, zgodnym z obowiązującymi przepisami pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę,
 - 2) odbywaniem zasadniczej lub okresowej służby wojskowej albo ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego,
 - 3) zwolnieniem pracownika bez względu na czas przerwy jeżeli został on przywrócony do pracy w danym zakładzie na podstawie

prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej lub wyroku sądowego.

Wymienione okresy zalicza się do czasu pracy stanowiącego podstawę przyznania dodatku z zastrzeżeniem podjęcia pracy na warunkach określonych szczególnymi przepisami.

5. Ciągłości pracy w jednym zakładzie nie przerywają lecz nie są zaliczane do czasu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku:
- 1) okresy urlopu bezpłatnego,
 - 2) okresy pobierania renty inwalidzkiej,
 - 3) przerwy w pracy z przyczyn niezależnych od pracownika jeżeli okres niewykonywania pracy nie przekraczał 3 miesięcy.

Wyżej wymienione okresy niewykonywania pracy nie przerywają ciągłości pracy pod warunkiem podjęcia pracy w tym samym zakładzie.

§ 30

1. Za podstawę do obliczenia dodatku przyjmuje się:

- 1) dla robotników — płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszergowania za wszystkie godziny przepracowane oraz godziny usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które robotnik otrzymał wynagrodzenie oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które robotnik pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie 4-brygadowym — dni, które zgodnie z harmonogramem byłyby dniami pracy robotnika, gdyby nie korzystał on ze zwolnienia z pracy z powodu choroby,
- 2) dla pracowników umysłowych — płacę zasadniczą za miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby w okresie obrachunkowym,
- 3) dla kierowców pojazdów samochodowych transportu niezorganizowanego — płacę zasadniczą wynikającą z kategorii osobistego zaszergowania z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu samochodowego lub dodatkiem za wykonywanie niektórych rodzajów przewozów — za wszystkie godziny pracy lub nieobecności w pracy, jak w pkt 1),
- 4) dla kierowców pojazdów samochodowych, którzy otrzymują ryczałtowane wynagrodzenie miesięczne, dodatek za staż pracy ustala się na podstawie stawki wynikającej z kategorii osobistego zaszergowania pomnożonej przez ilość godzin pracy, przyjętych do ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego,
- 5) dla członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa — płacę zasadniczą którą stanowi:
 - a) uposażenie według szczebla,
 - b) uposażenie według stopnia,
 - c) zwiększona stawka uposażenia z tytułu szczególnych warunków lokalnych obliczona od uposażenia według szczebla,
 - d) zwiększona stawka uposażenia z tytułu szczególnych kwalifikacji obliczona od uposażenia według szczebla i uposażenia według stopnia,

- 6) dla pracowników oddelegowanych do pracy w radach zakładowych — płacę zasadniczą przyjętą do obliczenia wynagrodzenia zryczałtowanego.
2. Pracownikom powołanym do służby wojskowej (ćwiczenia, przeszkolenie wojskowe itp.), którzy w okresie odbywania tej służby mają prawo do całkowitego lub częściowego wynagrodzenia, przysługuje prawo do dodatku, przy przyjęciu za podstawę do jego obliczenia płacy zasadniczej wypłaconej faktycznie w danym okresie obrachunkowym.

§ 31

1. Okresami obrachunkowymi są okresy półroczne, a mianowicie: od 1 stycznia do 30 czerwca i od 1 lipca do 31 grudnia.
2. Dodatek wypłaca się w dniach:
 - 1) 15 marca — za okres drugiego półrocza roku ubiegłego,
 - 2) 15 września — za okres pierwszego półrocza danego roku.

§ 32

1. Dodatek wypłacany jest pod warunkiem nienagannej pracy i przestrzegania przez pracownika dyscypliny pracy.
Dla usprawiedliwienia nieobecności pracownika w pracy przyjmuje się przepisy warunkujące prawo do otrzymania dodatku rodzinnego.
2. Pracownik traci prawo do dodatku całkowicie lub częściowo, jeżeli w okresie obrachunkowym:
 - 1) nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia, stawiał się do pracy z opóźnieniem lub przedwcześnie opuszczał stanowisko pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) naraził zakład pracy na straty przez spowodowanie lub przyczynienie się do powstania awarii, zniszczenie lub uszkodzenie narzędzi pracy, aparatury lub urządzeń, nieprzestrzeganie reżimu technologicznego albo pogorszenie jakości produkcji, brak nadzoru itp.,
 - 3) spowodował lub przyczynił się do powstania wypadku przez nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy albo niedostateczny nadzór.
3. Utrata dodatku w całości lub części uzależniona jest od stopnia winy pracownika i wielkości straty poniesionej przez zakład pracy. Decyzję w tym przedmiocie (utrata względnie obniżenie dodatku) podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Budownictwa Węglowego i w Centralnym Ośrodku Projektowo-Technologicznym Przemysłu Maszyn Górniczych — ORTEM — zwanych dalej ośrodkami.
2. Zasady wynagradzania, określone w niniejszym załączniku z uwzględnieniem ust. 3, nie dotyczą:
 - 1) pracowników naukowo-badawczych,
 - 2) pracowników transportu samochodowego,
 - 3) pracowników straży pożarowej,
 - 4) pracowników straży przemysłowej,
 - 5) pracowników zatrudnionych w halach maszyn,
 - 6) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie,
 - 7) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 8) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 2—8 mają zastosowanie przepisy § 3.

§ 2

Z uwzględnieniem zmian wynikających z niniejszego załącznika do pracowników umysłowych mają zastosowanie przepisy uchwały nr 192 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. w sprawie warunków pracy i zasad wynagradzania pracowników ośrodków badawczo-rozwojowych (Monitor Polski Nr 43, poz. 341).

§ 3

Pracownikom przysługuje deputat węglowy w ekwiwalencie pieniężnym, z tym że pracownikom zatrudnionym w dniu 1 stycznia 1975 r. utrzymuje się w mocy uprawnienia do deputatu węglowego posiadane na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących.

§ 4

1. Za nieprzerwaną pracę w ośrodku przysługuje pracownikom specjalne wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach kwartalnych w następującej wysokości:
 - 10% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 do 15 lat,
 - 15% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat.
2. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat lub innych dodatków za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.
3. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale, potrąca się pracownikowi 25% przysługującego mu specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat.
4. Pracownicy, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat wynikająca z ust. 1 byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia pobieranego dotychczas — zachowują prawo do jego pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu uzyskania uprawnień do pobierania specjalnego wynagrodzenia na podstawie ust. 1.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 5

1. Z zastrzeżeniem § 1 ust. 2 i 3, robotników wynagradzać należy:
 - 1) zatrudnionych w Ośrodku Badawczo-Rozwojowym Budownictwa Węglowego — według zasad obowiązujących w przedsiębiorstwach montażowych przemysłu węglowego (załącznik nr 7 do układu),
 - 2) zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Projektowo-Technologicznym Przemysłu Maszyn Górniczych — ORTEM — według zasad obowiązujących w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego (załącznik nr 18 do układu).
2. Wysokość funduszu premiowego przeznaczonego na premie dla robotników ośrodków nie może przekroczyć 10% ich płac zasadniczych. W wyjątkowych przypadkach — za zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki — fundusz premiowy dla robotników może być podwyższony do 15% ich płac zasadniczych.
3. Wysokość premii indywidualnych robotników nie może przekroczyć 25% płacy zasadniczej.

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 6

1. Miesięczne stawki płacy zasadniczej dla pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Płaca zasadnicza w zł od — do |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Dyrektor Ośrodka | 5000—6500 |
| 2 | Zastępca dyrektora Główny księgowy | 4500—6000 |
| 3 | Specjalista St. projektant St. konstruktor St. technolog Członek zespołu sprawdzającego | 3500—5000 |
| 4 | St. analityk EPD St. programista EPD | 3500—4500 |
| 5 | Projektant Konstruktor Technolog Analityk EPD Programista systemów EPD | 2600—4000 |
| 6 | St. asystent projektanta St. asystent konstruktora St. asystent analityka EPD St. asystent programisty EPD St. asystent laboratoryjny St. asystent technologa | 2200—3000 |
| 7 | Asystent projektanta Asystent konstruktora Asystent technologa Asystent laboratoryjny Asystent analityka EPD Asystent programisty EPD | 1600—2400 |
| 8 | Kierownik działu technicznego Kierownik działu ekonomicznego | 3200—4200 |
| 9 | Zastępca kierownika działu technicznego i ekonomicznego Radca prawny St. konserwator elektronicznych maszyn licząco-analitycznych | 2700—3500 |
| 10 | Kierownik sekcji technicznej Kierownik sekcji ekonomicznej St. operator elektronicznego przetwarzania danych | 2500—3300 |
| 11 | St. referent techniczny St. referent ekonomiczny St. mistrz Tłumacz Dokumentalista — inspektor Operator elektronicznego przetwarzania danych | 2300—3000 |

| 1 | 2 | 3 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 12 | Referent techniczny Referent ekonomiczny Dokumentalista — informator Konserwator elektronicznych maszyn licząco-analitycznych Mistrz | 2000—2700 |
| 13 | Kontroler wejścia do maszyn licząco-analitycznych St. technik St. laborant | 1600—2300 |
| 14 | St. maszynistka dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych i obliczeń numerycznych | 1400—2000 |
| 15 | Młodszy referent techniczny Młodszy referent ekonomiczny Maszynistka dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych i obliczeń numerycznych Technik Laborant Kreślarz | 1300—1800 |
| 16 | Z-ca głównego księgowego | 2700—3500 |
| 17 | Kierownik działu administracyjno-gospodarczego Kierownik działu Kadr | 2500—3300 |
| 18 | Kierownik sekcji finansowej (księgowości) St. rewident | 2300—3000 |
| 19 | St. księgowy | 2000—2700 |
| 20 | St. referent administracyjny Księgowy Inspektor St. maszynistka poza halą maszyn | 1500—2000 |
| 21 | Kierownik kancelarii głównej Referent administracyjny Magazynier | 1300—1800 |
| 22 | Młodszy referent administracyjny | 1000—1400 |

Uwagi:

- 1) Kierownicy pracowni, kierownicy zakładów, generalni projektanci i generalni konstruktorzy oraz główni projektanci i główni konstruktorzy otrzymują płacę zasadniczą określoną pod lp. 3 tabeli oraz dodatek funkcyjny w wysokości:
 - a) kierownik pracowni, kierownik zakładu,
generalny projektant, generalny konstruktor 400—500 zł
 - b) główny projektant i główny konstruktor 200—300 zł
 W razie pełnienia przez pracownika więcej niż jednej funkcji przysługuje mu tylko jeden dodatek funkcyjny.
- 2) Powołanie pracownika na stanowisko „specjalista ...” wymaga uzyskania zgody jednostki nadrzędnej.

2. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy dla pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Lp. | Nazwa stanowiska | Wymagane kwalifikacje wykształcenie | Staż pracy i inne |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dyrektor ośrodka | wyższe odpowiedniej specjalności | 8 lat praktyki zawodowej, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym albo 2 lata na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy w jednostce projektowania, konstrukcyjnej lub badawczej |
| 2 | Zastępca dyrektora | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat praktyki zawodowej, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym albo 2 lata na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy w jednostce projektowania, konstrukcyjnej lub badawczej |
| 3 | Generalny projektant *) generalny konstruktor | a) wyższe techniczne odpowiedniej specjalności b) wyższe techniczne odpowiednie do specjalności techniczno-budowlanej | ukończone studia podyplomowe oraz 7 lat praktyki zawodowej w danej specjalności odpowiednie uprawnienia budowlane, ukończone studia podyplomowe oraz 2 lata pracy na stanowisku starszego projektanta |
| 4 | Główny projektant *) główny konstruktor | a) wyższe techniczne odpowiedniej specjalności b) wyższe techniczne odpowiednie do specjalności techniczno-budowlanej | 7 lat praktyki zawodowej w danej specjalności odpowiednie uprawnienia budowlane oraz 2 lata pracy na stanowisku projektanta |
| 5 | Kierownik zakładu kierownik pracowni *) | a) wyższe techniczne odpowiedniej specjalności b) wyższe techniczne odpowiednie do specjalności techniczno-budowlanej | 7 lat praktyki zawodowej w danej specjalności odpowiednie uprawnienia budowlane oraz 2 lata pracy na stanowisku projektanta |
| 6 | Specjalista ... St. projektant *) St. konstruktor St. technolog Członek zespołu sprawdzającego | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat praktyki zawodowej w danej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | St. analityk EPD St. programista systemów EPD Rzecznik patentowy | wyższe techniczne lub inne odpowiednie dla określonej specjalności, uzupełnione kursem specjalistycznym | 6 lat praktyki zawodowej w danej specjalności |
| 8 | Projektant *) Konstruktor Technolog Analityk EPD Programista systemów EPD | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 5 lat praktyki zawodowej w danej specjalności 10 lat praktyki zawodowej w danej specjalności odpowiednio uprawnienia budowlane |
| 9 | St. asystent projektanta St. asystent konstruktora St. asystent laboratoryjny St. asystent analityka EPD St. asystent programisty EPD St. asystent technologa | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 3 lata praktyki zawodowej w danej specjalności 6 lat praktyki zawodowej w danej specjalności |
| 10 | Asystent projektanta Asystent konstruktora Asystent technologa Asystent laboratoryjny Asystent analityka EPD Asystent programisty EPD | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | wstępny staż pracy 3 lata praktyki zawodowej w danej specjalności |
| 11 | Kierownik działu technicznego Kierownik działu ekonomicznego | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat praktyki zawodowej, w tym 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia |
| 12 | Z-ca kierownika działu technicznego Z-ca kierownika działu ekonomicznego | wyższe odpowiedniej specjalności | 7 lat praktyki zawodowej, w tym 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia |
| 13 | Radca prawny Referent prawny | zgodnie z uchwałą nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (M.P. Nr 96, poz. 406) | |
| 14 | Starszy konserwator elektronicznych maszyn licząco-analitycznych | średnie techniczne uzupełnione przeszkoleniem specjalistycznym | 6 lat praktyki zawodowej, w tym 3 lata w zakresie elektronicznych maszyn cyfrowych |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15 | Kierownik sekcji technicznej Kierownik sekcji ekonomicznej | wyższe techniczne odpowiedniej specjalności a) wyższe ekonomiczne, prawnicze lub inne b) średnie ekonomiczne c) średnie ogólnokształcące lub inne | 5 lat praktyki zawodowej w danej specjalności 5 lat praktyki zawodowej na stanowiskach ekonomicznych 8 lat praktyki zawodowej 9 lat praktyki na stanowiskach ekonomicznych |
| 16 | St. operator elektro-nicznego przetwarzania danych St. referent techniczny St. referent ekonomiczny Tłumacz Dokumentalista — inspektor Operator elektronicznego przetwarzania danych St. mistrz Mistrz | średnie uzupełnione podstawowym przeszkoleniem specjalistycznym wyższe lub średnie średnie średnie techniczne odpowiedniej specjalności dyplom mistrzowski średnie techniczne odpowiedniej specjalności dyplom mistrzowski | 5 lat praktyki zawodowej, w tym 2 lata w zakresie elektronicznych maszyn cyfrowych 3 lata praktyki zawodowej dla tłumacza biegłego znajomość języków obcych potwierdzona egzaminem 6 lat praktyki zawodowej 3 lata praktyki, w tym 2 lata w zakresie elektronicznych maszyn cyfrowych 7 lat praktyki zawodowej, w tym 2 lata w ruchu 12 lat praktyki zawodowej, w tym 6 lat w ruchu 5 lat praktyki zawodowej |
| 17 | Referent techniczny Referent ekonomiczny Dokumentalista — informator Konserwator elektronicznych maszyn licząco-analitycznych Kontroler wejścia do maszyn licząco-analitycznych St. technik, st. laborant | wyższe lub średnie średnie średnie | wstępny staż pracy 4 lata praktyki zawodowej 2 lata praktyki, w tym 1 rok w zakresie elektronicznych maszyn cyfrowych 4 lata praktyki zawodowej |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 18 | St. maszynistka dokumentacji EPD St. maszynistka obliczeń numerycznych | średnie podstawowe | 2 lata praktyki zawodowej 4 lata praktyki zawodowej, w tym 2 lata w zakresie odpowiadającym charakterowi zatrudnienia |
| 19 | Młodszy referent techniczny Młodszy referent ekonomiczny Technik Laborant Kreślarz Maszynistka dokumentacji elektronicznego przetwarzania danych i obliczeń numerycznych | średnie średnie podstawowe | wstępny staż pracy wstępny staż pracy 2 lata praktyki zawodowej |
| 20 | Główny księgowy | wyższe ekonomiczne lub prawnicze | 7 lat pracy w księgo-wości, w tym 4 lata na stanowisku kierownika w pionie finansowo-księgowym |
| 21 | Z-ca głównego księgowego | wyższe ekonomiczne lub prawnicze | 7 lat praktyki zawodowej, w tym 4 lata w działach finansowo-księgowych |
| 22 | Kierownik działu administracyjno-gospodarczego Kierownik działu kadr | a) wyższe ekonomiczne lub prawnicze b) średnie ekonomiczne c) średnie ogólnokształcące lub inne | 4 lata praktyki zawodowej, w tym 2 lata w zakresie odpowiadającym charakterowi zatrudnienia 7 lat praktyki zawodowej, w tym 4 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia 8 lat praktyki na stanowisku ekonomicznym lub administracyjnym |
| 23 | Kierownik sekcji: — finansowej — księgowości Starszy rewident | a) wyższe ekonomiczne lub prawnicze b) średnie ekonomiczne c) średnie ogólnokształcące lub inne | 3 lata praktyki zawodowej 6 lat praktyki zawodowej 7 lat praktyki w księgowości |
| 24 | Starszy księgowy | a) wyższe ekonomiczne lub prawnicze | 2 lata praktyki zawodowej, w tym 1 rok w działach finansowo-księgowych |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| | | b) średnie ekonomiczne | 5 lat praktyki zawodowej, w tym 2 lata w działach finansowo-księgowych |
| | | c) średnie ogólnokształcące lub inne | 6 lat praktyki w księgowości |
| 25 | Księgowy St. referent administracyjny Inspektor St. maszynistka poza halą maszyn | średnie ekonomiczne lub ogólnokształcące | 4 lata praktyki zawodowej, w tym 1 rok w działach finansowo-księgowych |
| | | średnie | umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością 360 uderzeń na minutę |
| 26 | Kierownik kahalarii głównej Referent admin. Magazynier | średnie ekonomiczne lub ogólnokształcące | 2 lata praktyki zawodowej |
| | | a) średnie | wstępny staż pracy |
| | | b) średnie ogólnokształcące lub inne | 1 rok praktyki |
| 27 | Młodszy referent administracyjny Telefonistka | podstawowe uzupełniające odpowiednim kursem | umiejętność pisania na maszynie i obsługiwanie centrali telefonicznej |

*) Generalni projektanci, kierownicy zakładów, kierownicy pracowni, główni projektanci, st. projektanci, zatrudnieni przy pracach, do których wykonywania zgodnie z obowiązującymi przepisami wymagane jest posiadanie odpowiednich uprawnień budowlanych, powinni posiadać te uprawnienia. Generalni projektanci, starsi projektanci i projektanci zatrudnieni przy pracach, do których wykonania nie jest wymagane posiadanie uprawnień budowlanych, powinni posiadać kwalifikacje określone w niniejszym taryfikatorze.

Uwagi: (do tabeli kwalifikacji pracowników umysłowych ośrodków).

1. Niezależnie od podanych wyżej wymagań w zakresie wykształcenia, kwalifikacji i stażu pracy pracownicy powinni posiadać uprawnienia zawodowe, jeżeli wymagają tego odrębne przepisy.
2. Pracownicy, którzy uzupełniają wymagane wykształcenie oraz którzy zostali zwolnieni od wymaganego na danym stanowisku wykształcenia — mogą awansować w obowiązujących terminach jedynie w granicach stawek ustalonych dla danego stanowiska.
3. Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie, jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom ośrodka.
4. Do wymaganego stażu pracy wlicza się okres wstępnego stażu pracy.
5. Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku, oprócz wstępnego stażu pracy, może być zaliczony tylko okres pracy zawodowej odpowiadającej charakterowi pracy na tym stanowisku.

6. Wymagany zgodnie z tabelą kwalifikacji pracowników ośrodka okres stażu pracy może być skrócony o 1/3, jednak nie więcej niż o 2 lata, w stosunku do pracowników, których dotychczasowe wyniki pracy i wybitne umiejętności, sprawdzone na dotychczas zajmowanym stanowisku, dają gwarancję w pełni sprawnego wykonywania zadań na powierzonym stanowisku.
Nie dotyczy to specjalistów, pracowników działów studiów oraz pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy projektowaniu.
7. Wymagany w tabeli staż pracy dla pracowników ze średnim wykształceniem, może być skrócony o 1 rok dla absolwentów pomaturalnych studiów zawodowych.
8. Decyzje o skróceniu okresu stażu pracy podejmuje dyrektor ośrodka.

§ 7

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych:
 - 1) uzyskane przez pracowników w trybie przewidzianym w uchwale nr 16 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów (Monitor Polski Nr 3, poz. 23),
 - 2) udzielone na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów przez dyrektora ośrodka — pracownikom, którzy zobowiązali się do uzupełnienia wykształcenia i rozpoczęcia nauki oraz jej ukończenia w okresie nie dłuższym niż 5 lat od czasu jej rozpoczęcia,
 - 3) udzielone na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów przez naczelnego dyrektora zjednoczenia — pracownikom, którzy ukończyli 45 rok życia i przebieg ich pracy gwarantował należyte wykonywanie obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem.
2. Przepis ust. 1 pkt 2 i 3 nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na stanowiskach generalnych projektantów i generalnych konstruktorów, kierowników zakładów i pracowni, głównych projektantów i konstruktorów, specjalistów, członków zespołu sprawdzającego, rzeczoznawców do spraw przeciwpożarowych, sanitarno-higienicznych i bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracowników dla których odrębne przepisy określają dodatkowe wymagania kwalifikacyjne.
3. Ukończenie przez generalnych projektantów studiów podyplomowych § 6 ust. 2 nie jest wymagane w okresie do dnia 31 grudnia 1975 r.

§ 8

Wysokość płacy zasadniczej dla dyrektora ośrodka, jego zastępców i głównego księgowego ustala naczelnny dyrektor zjednoczenia, a dla pozostałych pracowników dyrektor ośrodka w porozumieniu z radą zakładową.

§ 9

W zakresie premiowania i nagradzania pracowników umysłowych mają zastosowanie odpowiednie przepisy obowiązujące w instytutach naukowo-badawczych.

§ 10

1. Pracownikami na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor,
 - 2) główny księgowy,
 - 3) kierownik zakładu i pracowni, generalny projektant, generalny konstruktor, główny projektant, główny konstruktor, stanowiska równorzędne,
 - 4) kierownicy działów, stanowiska równorzędne,
 - 5) kierownicy sekcji, stanowiska równorzędne,
 - 6) kierownik zespołu.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegających bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy po 3-ch miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Zakładach Drzewnych
Przemysłu Węglowego**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w Zakładach Drzewnych Przemysłu Węglowego, zwanych dalej przedsiębiorstwem, z wyjątkiem robotników zatrudnionych w okręgowych oddziałach.
2. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku, z uwzględnieniem ust. 3 nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników straży przemysłowej,
 - 2) pracowników straży pożarnej,
 - 3) pracowników transportu samochodowego,
 - 4) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej,
 - 5) uczniów w okresie nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy oraz robotników po ukończeniu 18 lat życia, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących uczniów,
 - 6) pracowników stołówek przyzakładowych,
 - 7) maszynistek w halach maszyn.
3. Do pracowników określonych:
 - 1) w ust. 2 pkt 2, 3 i 7 mają zastosowanie przepisy § 4 i 36—41,
 - 2) w ust. 2 pkt 1, 4, 5 i 6 mają zastosowanie przepisy § 4.

§ 2

1. Za pracę w porze nocnej pracownikom z wyjątkiem pracowników na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy przysługuje dodatek nocny w wysokości 15 % płacy zasadniczej.
2. Dodatki za pracę w porze nocnej przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.

Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodne z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 3

1. Pracownikami na kierowniczych stanowiskach w rozumieniu art. 27 i art. 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor przedsiębiorstwa,
 - 2) zastępca dyrektora przedsiębiorstwa,
 - 3) główny księgowy, samodzielny księgowy w zakładzie, w którym nie ma stanowiska głównego księgowego,
 - 4) główny specjalista, szef produkcji (główny inżynier),
 - 5) kierownik zakładu, oddziału okręgowego, oddziału wykonawstwa inwestycyjnego,
 - 6) kierownik działu (samodzielnej sekcji) oddziału produkcyjnego lub pomocniczego, stanowiska równorzędne,
 - 7) kierownik magazynu głównego, samodzielny magazynier,
 - 8) kierownik hotelu robotniczego.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w przedsiębiorstwie w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych, tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy, tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynu.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach kierowniczych lub innych samodzielnych,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy, po 3 miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 4

Pracownicy w zamian za przysługujący im dotychczas deputat węglowy w naturze, otrzymują ekwiwalent pieniężny.

§ 5

Dyrektor przedsiębiorstwa może tworzyć w ramach planowanego funduszu plac specjalny fundusz nagród w wysokości do 0,5 % tego funduszu z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia w pracy.

§ 6

1. Podwyższenie stawki osobistego zaszerzgowania lub wynagrodzenia zasadniczego pracownika może być dokonywane nie częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem przypadków awansowania z podwyższeniem kwalifikacji przez robotników, połączonego ze zmianą wykonywanej pracy, lub ze zmianą stanowiska pracy przez pracowników.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny, może być przeszerzgowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 7

Podstawę zaszerzgowania robotników do poszczególnych kategorii stanowi „Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zatrudnionych w przemyśle tartacznym i wyrobów drzewnych” — wydany odrębnie przez Ministerstwo Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

§ 8

1. Godzinowe stawki płacy zasadniczej dla robotników określają poniższe tabele:

- 1) dla robotników zatrudnionych w normalnym wymiarze czasu pracy (46 godzin tygodniowo):

| Kategoria zaszeregowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli: | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV |
| | zł/godz | | | |
| I | 6,20 | 6,20 | 6,20 | 6,50 |
| II | 6,50 | 7,00 | 7,00 | 7,50 |
| III | 7,00 | 8,00 | 8,00 | 8,50 |
| IV | 8,00 | 9,00 | 9,00 | 10,00 |
| V | 9,00 | 10,00 | 10,00 | 11,50 |
| VI | 10,00 | 11,00 | 11,50 | 13,00 |
| VII | 11,50 | 12,50 | 13,00 | 14,50 |
| VIII | 13,00 | 14,00 | 15,00 | 16,50 |
| IX | 14,50 | 16,00 | 17,00 | 19,00 |

- 2) dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy (42 godziny tygodniowo):

| Kategoria zaszeregowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli: | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV |
| | zł/godz | | | |
| I | 6,90 | 6,90 | 6,90 | 7,30 |
| II | 7,30 | 7,80 | 7,80 | 8,40 |
| III | 7,80 | 9,00 | 9,00 | 9,50 |
| IV | 9,00 | 10,10 | 10,10 | 11,20 |
| V | 10,10 | 11,20 | 11,20 | 12,90 |
| VI | 11,20 | 12,30 | 12,90 | 14,50 |
| VII | 12,90 | 14,00 | 14,50 | 16,20 |
| VIII | 14,50 | 15,70 | 16,80 | 18,50 |
| IX | 16,20 | 17,90 | 19,00 | 21,30 |

3) dla robotników zatrudnionych w skróconym czasie pracy (36 godzin tygodniowo):

| Kategoria zaszeregowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli: | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV |
| | zł/godz | | | |
| I | 7,90 | 7,90 | 7,90 | 8,30 |
| II | 8,30 | 8,90 | 8,90 | 9,60 |
| III | 8,90 | 10,20 | 10,20 | 10,90 |
| IV | 10,20 | 11,50 | 11,50 | 12,80 |
| V | 11,50 | 12,80 | 12,80 | 14,70 |
| VI | 12,80 | 14,10 | 14,70 | 16,60 |
| VII | 14,70 | 16,00 | 16,60 | 18,50 |
| VIII | 16,80 | 17,90 | 19,20 | 21,10 |
| IX | 18,50 | 20,40 | 21,70 | 24,30 |

4) dla robotników zatrudnionych w skróconym czasie pracy (44 godzin tygodniowo):

| Kategoria zaszeregowania | Stawka płacy zasadniczej w tabeli: | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|-------|-------|-------|
| | I | II | III | IV |
| | zł/godz | | | |
| I | 6,50 | 6,50 | 6,50 | 6,80 |
| II | 6,80 | 7,30 | 7,30 | 7,80 |
| III | 7,30 | 8,40 | 8,40 | 8,90 |
| IV | 8,40 | 9,40 | 9,40 | 10,50 |
| V | 9,40 | 10,50 | 10,50 | 12,00 |
| VI | 10,50 | 11,50 | 12,00 | 13,60 |
| VII | 12,00 | 13,10 | 13,60 | 15,20 |
| VIII | 13,60 | 14,60 | 15,70 | 17,30 |
| IX | 15,20 | 16,70 | 17,80 | 19,00 |

2. Zasadniczymi kryteriami stanowiącymi podstawę do ustalenia dla każdego zakładu przemysłowego odpowiedniej tabeli stawek płacy zasadniczej są:
 - poziom organizacyjno-techniczny zakładu przemysłowego,
 - stopień złożoności procesu produkcyjnego,
 - osiągnięty poziom wydajności pracy i części ruchomej płac, poziom kwalifikacji załogi.
3. Zaliczenie poszczególnych zakładów przemysłowych do odnośnej tabeli płac następuje w drodze decyzji dyrektora przedsiębiorstwa, z tym, że zaliczenie do III i IV tabeli dokonywane jest w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 9

Robotnicy zatrudnieni na podstawie obowiązujących przepisów w skróconym wymiarze czasu pracy w przypadku przejścia do prac objętych normalnym wymiarem czasu pracy otrzymują wynagrodzenie, obliczone na podstawie stawek płac zasadniczych przysługujących przy normalnym wymiarze czasu pracy.

§ 10

1. W zależności od rodzaju pracy (robót) stosuje się następujące systemy płac:
 - 1) akordy (w formie akordu indywidualnego lub akordu zespołowego),
 - 2) akordowo-premiowy,
 - 3) czasowo-premiowy (dniówki zasadnicze),
 - 4) czasowy.
2. Decyzję o zastosowaniu dla określonych grup robotników akordowego i akordowo-premiowego systemu płac podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa, a w odniesieniu do pozostałych systemów płac kierownik zakładu przemysłowego w porozumieniu z radą zakładową biorąc za podstawę: charakter wykonywanej pracy, wymagania jakościowe, warunki bezpieczeństwa pracy oraz wpływ danego systemu na wzrost wydajności pracy, poprawę parametrów technicznych, oszczędność surowców i materiałów.
3. Akordowy system płac stosuje się przy wszelkich pracach, przy których jego stosowanie jest celowe i gospodarczo uzasadnione pod warunkiem, że zostaną ustalone prawidłowe normy pracy i zostanie zorganizowana właściwa kontrola oraz ewidencja ilościowych i jakościowych wyników pracy.
4. Czasowo-premiowy system płac stosuje się przy pracach, przy których zastosowanie akordowego systemu płac jest niecelowe lub niemożliwe, a wobec konieczności dotrzymania wymogów ilościowych i jakościowych oraz oszczędności materiałowych należy stosować odpowiednio dobrane bodźce materialne.
5. Czasowy system płac stosuje się przy pracach, przy których ustalenie norm pracy lub kryteriów premiowania jest niemożliwe lub niecelowe.

§ 11

1. Robotnicy mogą otrzymywać premię za wykonanie wyznaczonych im zadań, w ramach utworzonego w tym celu funduszu premiowego. Wysokość funduszu premiowego nie może przekroczyć średnio w przedsiębiorstwie w momencie wprowadzenia niniejszych zasad wynagrodzenia 15% planowanego funduszu płac zasadniczych premiowanych robotników.
2. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych zakładów przemysłowych w ramach określonych w ust. 1, określa dyrektor przedsiębiorstwa.
3. Robotników premiuje się w szczególności za:
 - 1) osiągnięcia i przekroczenia ustalonych zadań produkcyjnych,
 - 2) dotrzymanie i poprawę wyników jakościowych produkcji,
 - 3) przyspieszenie terminów opracowywania nowych technologii i wytwarzania nowych wyrobów,
 - 4) oszczędność surowców i materiałów,
 - 5) bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń,
 - 6) skracanie okresów remontów.
4. Premia powinna ulec zmniejszeniu lub nie należy jej przyznawać w przypadku:
 - 1) niewykonania przez robotnika wyznaczonych zadań premiowych,
 - 2) stwierdzenia nieoszczędnego zużycia surowców i materiałów, naruszenia dyscypliny technologicznej, niedbalstwa w pracy, pogorszenia jakości, złej jakości remontów, nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub dyscypliny pracy.
5. Wysokość premii indywidualnej powinna być uzależniona od stopnia i trudności wykonania wyznaczonych zadań przy zachowaniu odpowiedniej proporcji płac występującej w zakładzie.
6. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych.
7. Podział funduszu premiowego na poszczególne komórki (odcinki) produkcyjne, szczegółowe warunki ustalania zadań i premiowania oraz wysokość premii dla robotników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach pracy, określa zakładowy regulamin premiowania robotników.

§ 12

1. W zespole robotników liczącym co najmniej 5 robotników może być wyznaczony brygadzysta, który pracując razem z zespołem jednocześnie kieruje tym zespołem, organizuje i nadzoruje jego pracę, zabezpiecza zaopatrzenie w surowce, materiały i narzędzia, odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy zespołu.
2. Wyznaczenie robotnika na brygadzystę nie stanowi podstawy do zaszerzegowania go do wyższej kategorii.
3. Powierzenie robotnikowi — niezależnie od jego normalnych czynności

wynikających z umowy o pracę — pełnienia dodatkowych czynności brygadziści powinno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i odpowiedzialności oraz procentowej wysokości dodatku brygadzystowskiego.

4. Dla brygadzystów, o których mowa w ust. 1 stosuje się dodatki w wysokości 5%, 10% lub 15% stawki płacy zasadniczej, wynikającej z zaszeregowania osobistego brygadzysty, z tym, że brygadziście kierującemu pięcioosobowym zespołem może być przyznany dodatek w wysokości 5% stawki płacy zasadniczej.
5. Dodatek brygadzystowski przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia przez robotnika funkcji brygadzysty.
6. W uzasadnionych przypadkach, może być przyznany dodatek w wysokości 5% stawki zasadniczej brygadziście kierującemu pracą zespołu składającego się z 4 robotników łącznie z brygadzystą.
7. Rodzaje zespołów, w których mogą być wyznaczeni brygadziści oraz zasady przyznawania dodatków w wysokościach określonych w ust. 4 ustala — w zależności od warunków organizacyjnych, liczebności zespołów i złożoności pracy zespołów — dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 13

Robotnicy otrzymują — niezależnie od wynagrodzenia za wykonaną pracę — zryczałtowane pieniężne dodatkiienne przy wykonywaniu niżej podanych prac, poza normalnymi godzinami pracy:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1) trakowy — za stawianie pił | 13,— zł |
| 2) trakowy (pomocnik) — za stawianie pił | 10,— zł |
| 3) korowacz obsługujący korowarkę sprzężoną w potoku produkcyjnym z trakiem — za wymianę noży | 10,— zł |
| 4) korowacz (pomocnik) obsługujący korowarkę sprzężoną w potoku produkcyjnym z trakiem za wymianę noży | 9,— zł |
| 5) palacz za rozpalamie kotła *) | 15,— zł |
| — za wygaszanie kotła *) | 5,— zł |
| — za dozorowanie kotła w czasie przerwy obiadowej *) | 5,— zł |

*) nie dotyczy kotłów co.

§ 14

Podstawę do ustalenia stawek jednostkowych za roboty za- i wyładunkowe towarów masowych, objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy” stanowi stawka w wysokości od 9,50 do 11,00 zł netto za godzinę z możliwością jej podwyższenia, zgodnie z uchwałą Nr 165/72 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1972 roku, w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski Nr 35, poz. 191). Przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac stosuje się stawki określone w powołanej wyżej uchwale.

§ 15

Robotnikom zamiejscowym zamieszkującym w hotelach robotniczych lub kwaterach, przysługuje dodatek za rozłąkę w wysokości 4,00 zł za każdy dzień pracy.

§ 16

1. W zakładach przemysłowych może być tworzony, w ramach planowanego funduszu płac, fundusz mistrzowski w wysokości od 1 do 2% funduszu płac zasadniczych robotników.
2. Decyzję o tworzeniu funduszu mistrzowskiego podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek kierownika zakładu przemysłowego.
3. Wysokość funduszu mistrzowskiego dla poszczególnych mistrzów ustala kierownik zakładu przemysłowego na ustalony z góry okres kalendarzowy.

§ 17

Fundusz mistrzowski:

- 1) nie podlega korekcie w zależności od wykonania planu produkcji,
- 2) nie może być przekroczony na pokrycie przekroczeń funduszu płac,
- 3) nie może być przeznaczony na wynagrodzenie stanowiące rekompensatę za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 18

1. Funduszem mistrzowskim dysponuje mistrz na premie uznaniowe dla nadzorowanych robotników za:
 - 1) wykonanie konkretnych, z góry określonych zadań,
 - 2) osiągnięcie dobrych wyników w zakresie terminowości, jakości i wydajności pracy,
 - 3) oszczędne gospodarowanie materiałami, samodzielne usuwanie drobnych awarii, prawidłową konserwację maszyn i sprzętu.
2. Mistrz zobowiązany jest prowadzić rejestr zadań, za które przyznaje premie oraz rejestr kwot przyznawanych premii. Sposób prowadzenia rejestru określa dyrektor przedsiębiorstwa.
3. Decyzję o przyznaniu premii mistrz wydaje na piśmie w granicach przydzielanych mu kwot. Decyzja powinna zawierać kwotę premii, okres czasu, którego dotyczy oraz nazwisko, imię i stanowisko robotnika otrzymującego premię.

§ 19

1. Najniższa indywidualna premia z funduszu mistrzowskiego powinna wynosić co najmniej 200 zł. Suma przyznanych premii w stosunku

rocznym dla jednego robotnika nie może przekroczyć sumy jedno-miesięcznego wynagrodzenia.

2. Premie z funduszu mistrzowskiego wypłaca się nie później niż przy najbliższej wypłacie zarobków.

Rozdział III

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 20

Miesięczne stawki płacy zasadniczej pracowników umysłowych określa następująca tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|--------------------------|--------------------------------------------------|
| 1 | 1200 |
| 2 | 1300 |
| 3 | 1500 |
| 4 | 1700 |
| 5 | 1900 |
| 6 | 2100 |
| 7 | 2300 |
| 8 | 2500 |
| 9 | 2800 |
| 10 | 3100 |
| 11 | 3400 |
| 12 | 3700 |
| 13 | 4000 |
| 14 | 4300 |
| 15 | 4600 |
| 16 | 5000 |
| 17 | 5500 |
| 18 | 6000 |
| 19 | 6500 |
| 20 | 7000 |

Stanowiska pracy pracowników umysłowych i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszerzegowania oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszerzegowania | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor przedsiębiorstwa | 18—20 | wyższe | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 2 | Zastępca dyrektora i główny księgowy | 17—19 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 3 | Główny specjalista, szef produkcji (główny inżynier) w zarządzie przedsiębiorstwa | 16—18 | wyższe odpowiednie dla danej specjalności lub pełnionej funkcji | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 4 | Kierownik dużego zakładu przemysłowego (powyżej 70 mln zł sprzedaży rocznie), kierownik dużego okręgowego oddziału (powyżej 220 tys. m ³ produkcji kopalniaków rocznie) | 12—17 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji | 6 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 5 | Kierownik działu (samodzielnej sekcji) technicznego, ekonomicznego, d/s pracowników w zarządzie przedsiębiorstwa | 11—16 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji | 4 lata pracy |
| | | | średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 8 lat pracy |
| 6 | Zastępca kierownika działu (samodzielnej sekcji) wymienionego w poz. 4 | 10—16 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji | 4 lata pracy |
| | | | średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 8 lat pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| 7 | Kierownik pozostałego zakładu przemysłowego i okręgowego oddziału, kierownik OWI | 11—16 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 4 lata pracy 8 lat pracy |
| 8 | Zastępca kierownika dużego zakładu przemysłowego i dużego okręgowego oddziału, kierownik oddziału produkcyjnego lub pomocniczego w dużym zakładzie przemysłowym i w dużym okręgowym oddziale | 10—16 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 4 lata pracy 8 lat pracy |
| 9 | Specjalista, starszy rewident, dowódca (ZOS), radca prawny *) | 10—16 | wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy *) wymagane kwalifikacje określają odrębne przepisy | 4 lata pracy 8 lat pracy |
| 10 | Zastępca kierownika pozostałego (nieokreślonego pod lp. 8) zakładu przemysłowego i okręgowego oddziału, kierownik oddziału produkcyjnego lub pomocniczego w pozostałym zakładzie przemysłowym i w pozostałym okręgowym oddziale | 9—15 | wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 4 lata pracy 8 lat pracy |
| 11 | Kierownik działu administracyjnego w zarządzie przedsiębiorstwa, kierownik samodzielnej sekcji w zakładzie przemysłowym i okręgowym oddziale, kierownik magazynu głównego | 8—14 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 2 lata pracy 4 lata pracy |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12 | Starszy mistrz, kierownik rejonu, starszy inspektor techniczny w zarządzie i w okręgowym oddziale | 9—14 | wyższe średnie zasadnicza szkoła zawodowa i kurs mistrzowski | 2 lata pracy 6 lat pracy, w tym 2 lata na stanowisku mistrza. 12 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku mistrza |
| 13 | Mistrz, inspektor techniczny w zarządzie i w okręgowym oddziale | 8—13 | wyższe średnie zasadnicza szkoła zawodowa i kurs mistrzowski | 2 lata pracy 6 lat pracy 10 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |
| 14 | Samodzielny referent, kierownik magazynu, samodzielny referent prawny *), kasjer | 7—12 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji średnie odpowiednie do pełnionej funkcji *) wymagane kwalifikacje określają odrębne przepisy | 2 lata pracy 6 lat pracy |
| 15 | Kierownik hotelu robotniczego | 7—11 | wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji średnie odpowiednie do pełnionej funkcji | 2 lata pracy 6 lat pracy |
| 16 | Samodzielny magazynier | 6—10 | średnie | 4 lata pracy |
| 17 | Starszy referent d/s ... księgowy, kreślarz laborant | 5—9 | wyższe średnie odpowiednie dla danego stanowiska | ukończony wstępny staż pracy 4 lata pracy |
| 18 | Kierownik kancelarii, kierownik archiwum | 5—9 | średnie | 4 lata pracy |
| 19 | Referent, sekretarka, kontysta, telefonistka, stenotypistka, magazynier *), archiwista | 4—7 | średnie | ukończony wstępny staż pracy *) dodatkowo kurs specjalistyczny |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---------------------------------------|--------------------------|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 20 | Maszynistka poza halą maszyn | 3—6 3—4 4—5 5—6 | średnie | umiejętność bezbłędnego pisania z szybkością do 180 uderzeń/min do 240 uderzeń/min do 300 uderzeń/min |
| 21 | Starsza maszynistka poza halą maszyn | 7—8 | średnie | umiejętność pisania na maszynie z szybkością ponad 300 uderzeń/min |
| 22 | Stażyści: z wyższym wykształceniem | 4—6 | | |
| | ze średnim wykształceniem zawodowym | 3—5 | | |
| | ze średnim wykształceniem ogólnym | 1—3 | | |

§ 22

Przy zaszeregowaniu pracowników umysłowych do poszczególnych kategorii zaszeregowania należy uwzględnić:

- 1) rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, jej znaczenie dla przedsiębiorstwa i związaną z tym odpowiedzialność,
- 2) posiadane przez pracownika kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretyczne i umiejętności praktyczne, stopień specjalizacji, zdolności organizacyjne itp.

§ 23

1. Wynikająca z przytoczonej w § 21 tabeli nomenklatura określa nazwy typowych stanowisk pracy pracowników umysłowych dla zarządu przedsiębiorstwa i nadzorowanych zakładów przemysłowych oraz okręgowych oddziałów.
 2. Utrzymanie lub tworzenie komórek organizacyjnych lub samodzielnych stanowisk powinno wynikać z aktualnych potrzeb przedsiębiorstw z uwzględnieniem ramowych regulaminów organizacyjnych, które określają zakres czynności i odpowiedzialności kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych.
 3. W przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi i produkcyjnymi tabela § 21 może być uzupełniona dodatkowymi stanowiskami przy zachowaniu zasady, że kategorie zaszeregowania i wymogi kwalifikacyjne dla tych stanowisk powinny być ustalone na poziomie porównywalnych stanowisk określonych w taryfikatorze.
- 2) Minister Górnictwa i Energetyki dla zarządu przedsiębiorstwa,

- 2) dyrektor przedsiębiorstwa dla jednostek organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa.

§ 24

1. Stanowiska kierownicze (zastępcy dyrektora, główni specjaliści, kierownicy działów, zakładów, oddziałów produkcyjnych itp.) należy ustalać w zależności od struktury organizacyjnej, ustalonej zgodnie z potrzebami określonej produkcji, jej wielkości i zasad stosowanego systemu zarządzania.

Struktura jednostki organizacyjnej powinna w tym zakresie posiadać optymalną ilość szczebli zarządzania, a liczba pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych powinna odpowiadać pracochłonności powierzonych im zadań, wynikających z rzeczywistych potrzeb działalności jednostki organizacyjnej.

2. Działem w zarządzie przedsiębiorstwa może być wieloosobowa komórka organizacyjna, która zajmuje się określoną problematyką działalności w sposób kompleksowy lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami, posiadającymi podstawowe znaczenie dla działalności jednostki organizacyjnej.
3. Sekcją w zarządzie przedsiębiorstwa i zakładzie przemysłowym oraz okręgowym oddziale, może być komórka organizacyjna wyodrębniona w strukturze organizacyjnej, zajmująca się określonym zagadnieniem lub kilku wzajemnie powiązanych zagadnieniami o mniejszej złożoności i zakresie działania — licząca co najmniej trzech pracowników, łącznie z kierownikiem. Dla poszczególnych odcinków działalności mogą być utworzone wydzielone organizacyjnie, jednoosobowe stanowiska pracy.
4. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się określonym zakresem zagadnień, bądź jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniotwórczym i doradczym podlegające bezpośrednio dyrektorowi przedsiębiorstwa lub jego zastępcy.

Główny specjalista reprezentuje jedną z dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkującym optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną jednostki organizacyjnej.

5. Stanowisk głównych specjalistów nie należy tworzyć, jeżeli:
- 1) z zakresu zagadnień danej działalności, występujących w przedsiębiorstwie, nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych,
 - 2) przy rozwiązywaniu problemów z danej dziedziny działalności przedsiębiorstwo korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru i doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

Na stanowisku głównego specjalisty określonej działalności nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik, a w przypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik bądź na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty.

1. Rodzaje specjalności, dla których tworzy się stanowiska specjalistów, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych. Specjaliści mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą dziedzinę działalności co główni specjaliści zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej, lub inną dziedzinę, dla której nie ma uzasadnienia dla tworzenia stanowiska głównego specjalisty.
2. Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny wiedzy lub dziedziny działalności reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną (np. technolog w dziale technologicznym), względnie rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności w zakresie potrzebnym dla tej działalności (np. technolog w określonym wydziale produkcyjnym).
3. Ramowy zakres pracy specjalistów powinien obejmować w szczególności:
 - 1) opracowywanie dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo,
 - 2) opracowanie nowych rozwiązań konstrukcyjnych, nowych technologii,
 - 3) opracowywanie operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy,
 - 4) dokonywanie kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz i koncepcją rozwiązań,
 - 5) wykonywanie skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych,
 - 6) podejmowanie samodzielnych decyzji odnośnie spraw leżących w gestii danego stanowiska pracy.
4. Stanowiska specjalistów nie mogą być tworzone w komórkach administracyjnych i gospodarczych.
5. Szczegółowa nazwa danego stanowiska specjalisty dla odróżnienia od innych stanowisk powinna być dwuczłonowa: np. specjalista-technolog, specjalista-mechanik, specjalista d/s organizacji i normowania pracy lub też specjalista z zakresu ...
W zależności od istotnych potrzeb mogą w jednostce organizacyjnej występować takie stanowiska specjalistów jak np.: specjalista mechanik, specjalista technolog, specjalista konstruktor, specjalista d/s kontroli jakości, specjalista d/s planowania, specjalista d/s płac, specjalista d/s finansowych, specjalista d/s gospodarki materiałowej, specjalista bhp, specjalista d/s pracowniczych.

1. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w komórkach organizacyjnych (działach, sekcjach) oraz jako wyodrębnione w strukturze organizacyjnej stanowiska pracy. Utworzenie stanowisk

samodzielnych referentów d/s poszczególnych dziedzin uwarunkowane jest zakresem zagadnień z tych dziedzin, występujących w danej komórce organizacyjnej lub danej jednostce organizacyjnej. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone dla tych samych rodzajów działalności, co stanowiska specjalistów, z tym, że do zakresu działania samodzielnych referentów należy rozwiązywanie zagadnień o węższej i mniej złożonej problematyce nie wymagającej pogłębionej wiedzy z danej dziedziny, a w szczególności:

- 1) opracowywanie różnotematycznych informacji dotyczących działalności produkcyjnej, ekonomicznej, lub innej,
 - 2) dokonywanie samodzielnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków,
 - 3) podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego stanowiska,
 - 4) wykonywanie samodzielnie wyznaczonych wycinkowych prac, wchodzących w skład obszerniejszej całości opracowywanej przez specjalistę, lub głównego specjalistę.
2. Nazwa poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinna być dwuczłonowa.

W jednostkach organizacyjnych mogą występować takie stanowiska samodzielnych referentów jak np.:

- samodzielny mechanik,
- samodzielny technolog,
- samodzielny kontroler jakości produkcji,
- samodzielny referent d/s pracowniczych (osobowych, szkolenia),
- samodzielny księgowy,
- samodzielny referent d/s planowania, finansowania, organizacji, zatrudnienia i płac,
- samodzielny referent d/s gospodarki materiałowej.

§ 27

Decyzję o tworzeniu stanowisk głównych specjalistów, kierowników komórek organizacyjnych, ich zastępców lub samodzielnych stanowisk pracy wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej oraz specjalistów i samodzielnych referentów, podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 28

1. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy, określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym, dotyczą typowych stanowisk pracy. Pracowników zatrudnionych na niektórych stanowiskach (obsługa prawna, kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych, zatrudnieni w ośrodkach informacji technicznej i ekonomicznej) obowiązują poza podanym wykształceniem, dodatkowe wymagania w zakresie posiadanych kwalifikacji.
2. W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych, np. kontroli jakości produkcji, technicznego normo-

wania pracy, służby bezpieczeństwa i higieny pracy, rzeczników patentowych, powinni posiadać oprócz wymagań kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze — odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne lub uprawnienia.

3. Instruktor praktycznej nauki zawodu, oprócz wymagań kwalifikacyjnych określonych w taryfikatorze, powinien posiadać ukończony kurs pedagogiczny.
4. Kierownicy warsztatów szkolnych (szkolących uczniów przyzakładowych szkół zawodowych) — w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — powinni być zaszeregowani jak kierownicy oddziałów albo jak starsi mistrzowie.

§ 29

1. Przez wykształcenie wyższe lub średnie należy rozumieć wykształcenie o kierunku odpowiadającym danemu stanowisku, np. techniczne, ekonomiczne, prawnicze.
2. Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczeni tylko ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych, albo ukończenia szkolenia w tym zakresie, w innej formie szkolenia — uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania — jako równoznaczne z wykształceniem średnim zawodowym.
3. Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom danej produkcji, jak np. chemik po studiach uniwersyteckich.
4. Przy zatrudnianiu pracowników należy dążyć, żeby ich specjalności wykształcenia zawodowego odpowiadały możliwie ściśle pracy wykonywanej na powierzonym im stanowisku. W uzasadnionych przypadkach — ze względu na trudność naboru w danym okresie odpowiednich specjalistów — możliwe jest zatrudnienie pracowników o zbliżonych specjalnościach wykształcenia zawodowego.
Nie należy natomiast zatrudniać pracowników, których nie tylko specjalność w zawodzie, ale i wykształcenie zawodowe nie odpowiada zakresowi pracy na danym stanowisku.
5. Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku może być zaliczony tylko okres pracy zawodowej odpowiadającej charakterowi pracy na tym stanowisku lub — o ile — to wynika z taryfikatora — w danej specjalności.
6. Wymagany staż pracy przewidziany dla pracowników ze średnim wykształceniem może być skrócony o 2 lata dla absolwentów studiów pomaturalnych.

§ 30

1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszych zasad wynagradzania byli zatrudnieni na określonych stanowiskach pracy mogą

być na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa zwolnieni od wymagań kwalifikacyjnych z tym, że pracownicy w wieku poniżej 45 lat powinni być zobowiązani do uzupełnienia wykształcenia.

2. Pracownikowi zwolnionemu od wymagań kwalifikacyjnych należy z dniem wejścia w życie zasad wynagradzania wynikających z niniejszego załącznika przyznać stawkę płacy zasadniczej określoną dla zajmowanego stanowiska, najbardziej zbliżoną (in plus) do wynagrodzenia zasadniczego netto, które otrzymał pracownik przed wprowadzeniem tych zasad wynagradzania.
3. W uzasadnionych przypadkach pracownicy, o których mowa w ust. 2 — o ile wykazują się dobrymi wynikami pracy mogą być przeszergowani do wyższej kategorii, przewidzianej dla danego stanowiska, jednak bez prawa awansowania na wyższe stanowiska.
4. Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych nie mogą mieć miejsca w stosunku do pracowników, których wymagania kwalifikacyjne są określone odrębnymi przepisami.

§ 31

1. Zaszeregowania pracowników do odpowiedniej kategorii zaszeregowania w zależności od stanowiska pracy dokonuje:
 - 1) Minister Górnictwa i Energetyki w odniesieniu do dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców oraz głównego księgowego,
 - 2) Dyrektor przedsiębiorstwa w odniesieniu do:
 - pracowników zarządu przedsiębiorstwa,
 - kierowników zakładów przemysłowych oraz okręgowych oddziałów i ich zastępców,
 - 3) Kierownik zakładu przemysłowego oraz okręgowego oddziału w odniesieniu do pozostałych podległych pracowników.
2. Kategorie zaszeregowania kierowników zakładów przemysłowych i okręgowych oddziałów powinny być ustalone w zależności od podanych niżej przykładowo kryteriów różnicowania poszczególnych komórek jak:
 - 1) rodzaju produkcji i jej nowoczesności,
 - 2) złożoności stosowanych technologii,
 - 3) liczby asortymentów,
 - 4) stopnia powtarzalności robót,
 - 5) poziomu wyposażenia technicznego.
3. Przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego dla mistrzów, st. mistrzów i kierowników oddziałów produkcyjnych należy kierować się zasadą, że:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze mistrza wraz z dodatkiem funkcyjnym powinno być co najmniej o 10% wyższe od płacy zasadniczej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania nadzorowanego robotnika o najwyższych kwalifikacjach,
 - 2) zaszeregowanie st. mistrza i kierownika oddziału produkcyjnego powinno być wyższe o 1 kategorię od średniego zaszeregowania podległych mistrzów.

1. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w zł |
|-------------------|-----------------------|
| 1 | 200 |
| 2 | 300 |
| 3 | 400 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1200 |
| 8 | 1400 |
| 9 | 1600 |
| 10 | 1900 |
| 11 | 2200 |
| 12 | 2500 |
| 13 | 2800 |
| 14 | 3200 |
| 15 | 3600 |
| 16 | 4000 |
| 17 | 4500 |

2. Wysokość dodatków funkcyjnych dla poszczególnych stanowisk określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria dodatku |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | Dyrektor przedsiębiorstwa | 14—17 |
| 2 | Zastępca dyrektora i główny księgowy w przedsiębiorstwie | 13—16 |
| 3 | Szef produkcji (główny inżynier), kierownik zakładu przemysłowego oraz okręgowego oddziału | 5—11 |
| 4 | Zastępca kierownika zakładu przemysłowego oraz okręgowego oddziału, kierownik oddziału produkcyjnego, kierownik OWI | 4—9 |
| 5 | Kierownik działu (samodzielnej sekcji) w zarządzie przedsiębiorstwa | 3—8 |
| 6 | Kierownik oddziału pomocniczego, kierownik rejonu, kierownik samodzielnej sekcji w zakładzie przemysłowym i okręgowym oddziale | 3—8 |
| 7 | Starszy mistrz | 2—7 |
| 8 | Kierownik działu administracyjnego, kierownik magazynu głównego, kierownik magazynu | 2—4 |
| 9 | Mistrz | 1—5 |
| 10 | Kierownik hotelu robotniczego, kierownik kancelarii, kierownik archiwum | 1—3 |

§ 33

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach określonych w § 32 za czas pełnienia funkcji kierowniczych.
2. Dodatek funkcyjny nie przysługuje:
 - 1) kierownikowi komórki organizacyjnej zatrudniającej mniej niż 5 osób łącznie z kierownikiem,
 - 2) zastępcy kierownika komórki organizacyjnej zatrudniającej łącznie mniej niż 10 osób.
3. Dodatek funkcyjny dla zastępcy kierownika komórki organizacyjnej powinien być ustalony co najmniej o jeden szczebel niżej od dodatku przyznanego kierownikowi danej komórki.
4. Zmiana wysokości dodatku nie może być dokonana w drodze awansu. Może ona nastąpić w przypadku zmiany zakresu działania danej jedno-

stki lub komórki organizacyjnej albo zmiany kryteriów służących jako podstawa ustalania wysokości dodatku funkcyjnego.

5. Stawki dodatku funkcyjnego w ramach kategorii tego dodatku przewidzianych dla danego stanowiska należy ustalać przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

- 1) dla kierownika zakładu przemysłowego i komórek organizacyjnych w ruchu przedsiębiorstwa oraz dla kierownika okręgowego oddziału:
 - a) wielkości zatrudnienia,
 - b) wartości eksploatowanego majątku trwałego oraz wartości zużywanych surowców i materiałów,
 - c) wartości produkcji, w tym eksportowej,
 - d) liczby asortymentów,
 - e) różnorodności stosowanych technologii,
 - f) poziomu wyposażenia technicznego,
 - g) wielkości magazynu, (wartość obrotu, rodzaj magazynowanych wyrobów i surowców),
 - h) stopnia złożoności kierowania oraz zakresu odpowiedzialności,

2) dla starszych mistrzów i mistrzów:

- a) liczby nadzorowanych brygad, oddziałów, odcinków (co najmniej dwa),
- b) liczby nadzorowanych robotników,
- c) poziomu kwalifikacyjnego nadzorowanych robotników,
- d) charakteru działalności nadzorowanych brygad (produkcyjne, pomocnicze),
- e) wartości parku maszynowego i jego nowoczesności,
- f) stopnia trudności i złożoności nadzorowanej pracy.

Wysokość dodatku dla starszego mistrza powinna być ustalona w odpowiedniej relacji do wysokości dodatku ustalonej dla nadzorującego kierownika oddziału produkcyjnego, dla mistrza w odpowiedniej relacji do wysokości dodatku ustalonej dla nadzorującego starszego mistrza, wysokość dodatku dla kierownika rejonu powinna być ustalona w odpowiedniej relacji do wysokości dodatku ustalonej dla mistrza.

3) dla kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa:

- a) stopnia złożoności i trudności zagadnień wchodzących w zakres prac danej komórki,
- b) zakresu i charakteru pracy danej komórki, jej bezpośredniego, pośredniego lub funkcyjnego nadzoru nad odpowiednimi komórkami w zarządzie lub ruchu przedsiębiorstwa,
- c) liczby pracowników nadzorowanej komórki.

§ 34

Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii dodatku funkcyjnego dokonuje:

1) Minister Górnictwa i Energetyki dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego,

- 2) dyrektor przedsiębiorstwa dla pracowników na kierowniczych stanowiskach w zarządzie przedsiębiorstwa oraz dla kierowników nadzorowanych zakładów przemysłowych oraz okręgowych oddziałów i ich zastępców,
- 3) kierownik zakładu przemysłowego oraz okręgowego oddziału dla pozostałych podległych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych.

§ 35

Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości określonej dla danego stanowiska z uwzględnieniem § 33 ust. 3, poczynwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

Rozdział IV

Zasady ustalania i wypłaty dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę

§ 36

1. Pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie na podstawie umowy o pracę przysługuje dodatek za wieloletnią nieprzerwaną pracę, zwany dalej dodatkiem za staż pracy, w następującej wysokości:
 - 5% płacy zasadniczej po 5 latach pracy,
 - 10% płacy zasadniczej po 10 latach pracy,
 - 15% płacy zasadniczej po 15 latach pracy.
2. Wypłaty dodatku za stażu pracy dokonuje się w okresach kwartalnych.
3. Dodatek za staż pracy nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie mającym uprawnienia do tego rodzaju dodatku na podstawie odrębnych przepisów, jak np. dodatek za wysługę lat w straży przemysłowej, w placówkach żywienia zbiorowego, w placówkach upowszechniania kultury itp.

§ 37

1. Czasokres pracy uprawniający do dodatku za staż pracy w przedsiębiorstwie liczy się od dnia zatrudnienia w przedsiębiorstwie po zwolnieniu. Do czasu przepracowanego w przedsiębiorstwie zalicza się okresy odbywania wstępnego stażu pracy, nauki zawodu, a także przyuczenia do określonej pracy.
2. Dla uzyskania prawa do dodatku za staż pracy wymagana jest ciągłość pracy w przedsiębiorstwie.

1. Ciągłości pracy stanowiącej podstawę przyznania dodatku nie przerywa zmiana zakładu pracy wskutek:
 - 1) przejścia pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego w ramach przemysłu drzewnego na podstawie zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zainteresowanych zakładów pracy,
 - 2) przejścia pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego w ramach przemysłu drzewnego, spowodowanego przeprowadzeniem się współmałżonka do innej miejscowości, w związku ze zmianą jego zatrudnienia, o ile zmiana ta nastąpiła na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej lub porozumienia zainteresowanych zakładów pracy.
2. Do czasu przepracowanego w przedsiębiorstwie zalicza się także okresy niewykonywania pracy wskutek:
 - 1) zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych lub społecznych w radach narodowych, organizacjach społecznych i politycznych zgodnie z obowiązującymi przepisami pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę,
 - 2) odbywanie służby wojskowej,
 - 3) zwolnienie pracownika z pracy (bez względu na czas przerwy) jeżeli został on przywrócony do pracy w przedsiębiorstwie na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej lub wyroku sądownego.
3. Wymienione w ust. 2 okresy wlicza się do czasu pracy stanowiącego podstawę przyznania dodatku za staż pracy z zastrzeżeniem podjęcia zatrudnienia po ustaniu tych okresów na warunkach określonych szczególnie przepisami.
4. Ciągłości pracy w przedsiębiorstwie nie przerywają, lecz nie są wliczane do czasu pracy stanowiącego podstawę przyznania dodatku za staż pracy następujące okresy:
 - 1) bezpłatnego urlopu,
 - 2) pobierania renty inwalidzkiej,
 - 3) przerw w pracy z przyczyn niezależnych od pracownika jeżeli okres niewykonywania pracy nie przekroczył 3 miesięcy.

Wymienione wyżej okresy niewykonywania pracy nie przerywają ciągłości pracy pod warunkiem, że pracownik po ustaniu tych przerw przystąpił do pracy w przedsiębiorstwie.

§ 39

1. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za staż pracy za okres faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym, jeżeli umowa o pracę rozwiązana została przed upływem tego okresu, za który wypłaca się dodatek, z wyjątkiem przypadków:
 - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
 - 2) zgonu pracownika o ile miał na utrzymaniu przynajmniej jednego członka rodziny,

- 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wyniku długotrwałej choroby,
 - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
 - 5) przejścia do pracy w organizacjach politycznych lub społecznych.
2. Wypłata dodatku w przypadkach określonych w ust. 1 następuje za czas faktycznie przepracowany w przedsiębiorstwie w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
3. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn od pracownika niezależnych, dyrektor przedsiębiorstwa lub osoba przez niego upoważniona, w porozumieniu z radą zakładową może zezwolić na wypłacenie dodatku za okres faktycznie przepracowany.

§ 40

Za podstawę obliczenia dodatku za staż pracy przyjmuje się:

- 1) dla robotników — kwartalną płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które robotnik otrzymał wynagrodzenie oraz za dni robocze niezdolności do pracy z powodu choroby, za które robotnik pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie czterobrygadowym za dni, które zgodnie z harmonogramem byłyby dniami pracy robotnika, gdyby nie korzystał on ze zwolnienia z pracy z powodu choroby,
- 2) dla pracowników umysłowych — płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania (bez dodatku funkcyjnego) za wszystkie miesiące danego kwartału za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby,
- 3) dla kierowców pojazdów samochodowych — płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu samochodowego lub z dodatkiem za wykonywanie niektórych rodzajów przewozów, za czas pracy lub nieobecności w pracy podane w pkt. 1.
- 4) dla kierowców pojazdów samochodowych, którzy otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne — stawkę wynikającą z kategorii osobistego zaszeregowania pomnożoną przez ilość godzin pracy, przyjętych do ustalenia wysokości wynagrodzenia ryczałtowego danego pracownika.
- 5) dla członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa — płacę zasadniczą którą stanowi:
 - a) uposażenie według szczebla,
 - b) uposażenie według stopnia,
 - c) zwiększona stawka uposażenia z tytułu szczególnych warunków lokalnych obliczona od uposażenia według szczebla,
 - d) zwiększona stawka uposażenia z tytułu szczególnych kwalifikacji obliczona od uposażenia według szczebla i uposażenia według stopnia.
- 6) dla pracowników oddelegowanych do pracy w radach zakładowych — płacę zasadniczą przyjętą do obliczenia wynagrodzenia ryczałtowego.

1. Dodatek wypłaca się pod warunkiem nienaganej pracy.
2. Pracownik traci prawo do dodatku częściowo lub całkowicie jeżeli w okresie za który przypada dodatek:
 - 1) nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) naruszył dyscyplinę pracy (spóźnił się do pracy bez należytego usprawiedliwienia, znajdował się w pracy w stanie świadczącym o użyciu alkoholu, opuścił samowolnie stanowisko pracy itp.),
 - 3) naraził przedsiębiorstwo na straty; spowodowanie lub przyczynienie się do powstania awarii, zniszczenia lub uszkodzenia narzędzi pracy, aparatury, urządzeń, nadmierne zużycie surowców, nieprzestrzeganie reżimu technologicznego, pogorszenie jakości produkcji, brak nadzoru itp.,
 - 4) nie przestrzegał przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 5) naruszył inne, niż podane wyżej, postanowienia zakładowego regulaminu pracy.
3. Wysokość obniżki dodatku lub całkowite jego pozbawienie następuje w zależności od stopnia winy pracownika i wielkości straty poniesionej przez przedsiębiorstwo.
4. Szczegółowe warunki, w których następuje utrata prawa do części lub całości dodatku określa regulamin zakładowy ustalający między innymi procenty potrąceń dodatku w zależności od rodzaju przewinienia pracownika.

Regulamin zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

**Zasady wynagradzania
robotników zatrudnionych w okręgowych oddziałach
Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego**

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy robotników zatrudnionych w okręgowych oddziałach Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego.
2. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) robotników młodocianych w okresie nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy.

Rozdział II

Zasady wynagradzania robotników

§ 2

1. Stawki płacy zasadniczej dla robotników okręgowych oddziałów określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszere- gowania | I | II | III | IV | V | VI | VII |
|---------------------------------------|------|------|------|------|-------|-------|-------|
| godzinowa stawka płac w złotych | 6,20 | 6,90 | 8,00 | 9,20 | 10,50 | 12,00 | 14,00 |

§ 3

1. Podstawę szaszerogowania robotników do poszczególnych kategorii stanowi opracowany przez Ministerstwo Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego „Taryfikator kwalifikacyjny robotników stałych zatrudnionych w przedsiębiorstwach lasów państwowych i parkach narodowych”, wydany odrębnie.
2. Dyrektor Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego upoważniony jest do zatwierdzania tymczasowych charakterystyk kwalifikacyjnych dla nowo powstających zawodów. Odpisy tych charakterystyk należy przysyłać do Ministerstwa Górnictwa i Energetyki oraz do Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

§ 4

1. Stawki jednostkowe za prace w składnicach okręgowych oddziałów określa poniższa tabela:

| Lp. | Rodzaj pracy | Stawka jednostkowa w zł/m ³ |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| A | Drewno kopalniakowe | |
| 1 | Wyrzynka drewna kopalniakowego (mierzonego wg średnicy zrównanej) wraz z przygotowaniem dłużyc do pomiaru, sortowaniem i ułożeniem gotowych kopalniaków w stosy | 10,80 |
| 2 | Wyrzynka drewna kopalniakowego jak wyżej piłą mechaniczną | 9,40 |
| 3 | Załadunek ręczny kopalniaków na wagony kolejowe normalnotorowe i wąskotorowe z rampy z donoszeniem z odległości do 30 m | 6,25 |
| 4 | Załadunek ręczny kopalniaków na wagony kolejowe normalnotorowe i wąskotorowe bez rampy z donoszeniem z odległości do 30 m | 7,10 |
| 5 | Wyładunek kopalniaków z odnoszeniem na odległość do 30 m wraz z układaniem | 5,50 |
| 6 | Za donoszenie kopalniaków przy pracach wymienionych pod pozycjami 3 i 4 z odległości ponad 30 m | 1,50 |
| 7 | Podwożenie kopalniaków (załadunek na wózki manipulacyjne) przewiezienie na miejsce przeznaczenia i ułożenie w stosy | |
| | a) na odległość do 200 m | 5,65 |
| | b) na każde następne 200 m | 0,70 |
| 8 | Załadunek kopalniaków na pozostałe środki transportowe: | |
| | a) przyczepy do transportu po drogach publicznych | 4,50 |
| | b) na przyczepy do transportu wewnętrznego | 3,30 |
| | c) na wozy konne | 2,40 |

| 1 | 2 | 3 |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 9 | Przeładunek kopalniaków z wagonów wąskotorowych, przyczep lub wozów konnych na wagony normalnotorowe | 6,25 |
| 10 | Załadunek kopalniaków podajnikiem | 6,00 |
| 11 | Dopłata za załadunek szczelinowy | 0,90 |
| 12 | Komasacja lub sezonowanie kopalniaków | 6,50 |
| 13 | Dowóz kopalniaków do załadunku, komasacji lub sezonowania ciągnikiem z przyczepami: | |
| | a) z odległości do 500 m | 2,20 |
| | b) za każde następne 500 m | 0,40 |
| 14 | Załadunek kopalniaków HDS-em | |
| | a) HDS z chwytakiem | |
| | — operator | 7,10 |
| | — pozostali pracownicy | 5,45 |
| | b) HDS z linkami | |
| | — operator | 8,70 |
| | — pozostali pracownicy | 6,70 |
| B | Drewno tartaczne | |
| 1 | Załadunek drewna tartaczego iglastego wciągarkami ręcznymi bez przerzynki z rampy załadowniczej | 5,70 |
| 2 | Załadunek drewna tartaczego iglastego wciągarkami ręcznymi bez przerzynki bez rampy załadowniczej | 6,80 |
| 3 | Załadunek drewna tartaczego liściastego wciągarkami ręcznymi bez przerzynki z rampy załadowniczej | 7,50 |
| 4 | Załadunek drewna tartaczego liściastego wciągarkami ręcznymi bez przerzynki bez rampy załadowniczej | 9,60 |
| 5 | Myłowanie drewna okrągłego łącznie z podtaczaniem (kłody, dłużyce, słupy teleenergetyczne) ręcznie przy wysokości mygły do 1,50 m | |
| | a) drewno iglaste i liściaste miękkie | 2,80 |
| | b) drewno liściaste twarde | 3,80 |
| 6 | Przerzynka dłużyc przy załadunku na wagony | |
| | a) drewno iglaste i liściaste miękkie | 1,30 |
| | b) drewno liściaste twarde | 1,70 |
| 7 | Podtaczanie kłód i dłużyc za każde 20 m odległości ponad ustalone w poszczególnych pozycjach katalogu | |
| | a) drewno iglaste i liściaste miękkie | 1,40 |
| | b) drewno liściaste twarde | 1,70 |

2. Godzinowy system płac nie może być stosowany do robotników wykonujących w akordzie pracę, o których mowa w ust. 1 z wyjątkiem przypadków przewidzianych w § 12 niniejszego załącznika.

§ 5

1. Drwalom manipulantom, którym powierzono pełnienie czynności brygadzysty, kierującym pracą brygad składających się co najmniej z 4 robotników (łącznie z brygadzystą) i odpowiadającym za wyniki pracy brygady, przysługuje dodatek brygadzystowski.
2. Wysokość dodatku brygadzystowskiego wynosi:
 - 1) 10% zasadniczej godzinowej stawki płac, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania — przy wykonywaniu przez brygadę prac nieskomplikowanych lub mało skomplikowanych,
 - 2) 15% zasadniczej godzinowej stawki płac, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania:
 - a) przy wykonywaniu przez brygadę prac o znacznej złożoności i wymagających wysokich kwalifikacji brygadzysty i zatrudnionych przy nich robotników,
 - b) przy wykonywaniu przez brygadę innych prac niż wymienione w pkt a), jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi warunkami pracy (np. duży skład osobowy brygady).
3. Powierzenie drwalom manipulantom pełnienia czynności brygadzysty powinno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i procentowej wysokości dodatku.
4. Dodatki dla brygadzystów oraz ich wysokość ustala kierownik okręgowego oddziału w porozumieniu z radą zakładową

§ 6

1. Drwalom manipulantom za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości:
 - a) zaszeregowanym do kategorii V — 260 zł
 - b) zaszeregowanym do kategorii VI — 310 zł
 - c) zaszeregowanym do kategorii VII — 360 zł

Wyplata wynagrodzenia ryczałtowego w pełnej wysokości warunkowana jest przepracowaniem wszystkich dni roboczych w danym miesiącu.

2. Zryczałtowane wynagrodzenie za godziny nadliczbowe ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za dni nieprzepracowane.

§ 7

Robotnikom zamiejscowym okręgowych oddziałów, zamieszkającym w hotelach robotniczych w zorganizowanych kwaterach ZD PW, których miejsce pracy odległe jest ponad 100 km od miejsca stałego zamieszkania,

zwraca się jednorazowo w miesiącu koszty podróży do stałego miejsca zamieszkania i z powrotem pod warunkiem, że nieobecność w pracy w obowiązkowe dni pracy, spowodowana wyjazdem nie przekracza jednego dnia w miesiącu.

§ 8

1. Robotnicy okręgowych oddziałów mogą być premiowani ze specjalnie w tym celu tworzonego funduszu premiowego w wysokości 6% planowanego osobowego funduszu płac robotników.
2. Premię wypłaca się w ramach utworzonego funduszu premiowego w okresach miesięcznych.

§ 9

1. Ustala się następujące zadania stanowiące podstawę premiowania:
 - 1) dla robotników wynagradzanych według akordowego systemu płac:
 - a) dotrzymanie lub poprawa jakości produkcji, zgodnie z normami technicznymi i instrukcjami,
 - b) przekroczenie wskaźnika wydajności pracy,
 - c) należyte wykorzystanie materiałów i powierzonego sprzętu,
 - d) utrzymanie się w obowiązujących normach zużycia określonych materiałów (np. paliwa),
 - 2) dla robotników wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac:
 - a) terminowe wykonanie zadań ustalonych przez kierownika rejonu pod względem ilościowym i jakościowym,
 - b) zwiększenie wydajności pracy,
 - c) utrzymanie w sprawności, należyte wykorzystanie i konserwacja urządzeń mechanicznych i narzędzi pracy.
2. Zadania premiowe powinny być wymierne i sprecyzowane przed okresem, za który premia przysługuje.
3. Liczba zadań premiowych robotnika nie może przekroczyć 2.

§ 10

1. Premia może być wypłacona pod warunkiem przepracowania przez pracownika w danym miesiącu wszystkich dni roboczych. Dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy w rozumieniu przepisów o porządku i dyscyplinie pracy nie naruszają warunku premiowego.
2. Premie oblicza się w procentach od wynagrodzenia zasadniczego robotnika, wynikającego z kategorii osobistego zaszerzegowania lub ustala się w wielkości kwotowej.

§ 11

1. Szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy premiowania, opracowane w oparciu o niniejsze przepisy przez kierownika

okręgowego oddziału w porozumieniu z radą zakładową, a zatwierdzone przez dyrektora Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego.

2. Zakładowe regulaminy premiowania powinny określać:
 - 1) grupy robotników uprawnionych do premiowania,
 - 2) zadania premiowe i wysokość premii przysługującej za pełne wykonanie każdego zadania,
 - 3) zasady kontroli wykonania zadania,
 - 4) tabele według których oblicza się wysokość premii przy niepełnym wykonaniu poszczególnych zadań,
 - 5) tryb weryfikowania wniosków premiowych i zatwierdzenia premii,
 - 6) okres ważności regulaminu,
 - 7) terminy wypłaty premii.

§ 12

1. Robotnikom za czas niezawinionych przez nich postojów, przysługuje wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Za postoje, za które robotnikowi przysługuje wynagrodzenie, uznaje się przerwy w pracy powstałe bez winy robotnika, nie krótsze jednak niż jednogodzinne.
3. Jeżeli postoje w pracy zostały spowodowane brakiem dostawy energii elektrycznej i trwały nie krócej niż 15 minut jednorazowo i łącznie w ciągu 8 godzin nie mniej niż jedną godzinę — robotnikom przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.
4. Każdy postój w pracy robotnik powinien zgłosić niezwłocznie bezpośrednio przełożonemu, który jest obowiązany przydzielić mu pracę zastępczą. Niezgłoszenie postoju powoduje utratę prawa do wynagrodzenia za czas trwania postoju.
5. Za pracę zastępczą, wykonywaną w czasie postoju — robotnikowi przysługuje wynagrodzenie według wykonanej pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania.
6. Jeżeli w okresie postoju robotnik odmówił wykonywania pracy zastępczej, nie przysługuje mu za ten czas wynagrodzenie.
7. Za czas stracony z powodu postoju z przyczyn zawinionych przez robotnika wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli w czasie takiego postoju robotnik zostanie skierowany do pracy zastępczej, wówczas przysługuje mu wynagrodzenie według wykonywanej pracy, jednakże bez zagwarantowania zasadniczego wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania robotnika.

§ 13

1. Robotnikom okręgowych oddziałów przysługuje specjalne wynagrodzenie za wysługę lat w następującej wysokości:
 - 5% płacy zasadniczej po 5 latach pracy,
 - 10% płacy zasadniczej po 10 latach pracy,
 - 15% płacy zasadniczej po 15 latach pracy.

2. Zasady ustalania i wypłaty specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat, o którym mowa w ust. 1 określa załącznik Nr 24 do układu.

§ 14

1. Robotnikom zatrudnionym przy wyrzynie i załadunku drewna w składnicy rejonu okręgowego oddziału nie będącej ich składnicą macierzystą, mającym możliwość codziennego powrotu do stałego miejsca zamieszkania (zakwaterowania) pod warunkiem, że praca jest wykonywana w odległości powyżej 10 km od składnicy macierzystej i miejsca zamieszkania oraz czas pracy łącznie z dojazdem lub dojściem do miejsca pracy i z powrotem przekracza 8 godzin, przysługuje ryczałt w wysokości 20 zł dziennie (1/2 diety), w oparciu o postanowienie § 10 uchwały Nr 90 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1973 r. w sprawie diet i innych należności za czas podróży służbowych na obszarze kraju (Monitor Polski Nr 22, poz. 127).
2. Pod pojęciem składnicy macierzystej należy rozumieć składnicę, do której robotnik został przyjęty do pracy i w której praca ma charakter zasadniczo stały.
Dla każdego robotnika wyznacza się składnicę macierzystą.
3. Ryczałt wypłaca się za każdy przepracowany dzień, w którym robotnik wykona dzienną normę pracy lub w przypadku zatrudnienia przy pracach niezakordowanych przepracuje 8 (w sobotę 6) godzin, chyba, że niewykonanie tych norm nastąpi nie z winy robotnika.
4. Do robotników, którzy na skutek skierowania do pracy poza składnicą macierzystą utracili możliwość codziennego powrotu do miejscowości stałego zamieszkania (zakwaterowania) oraz do robotników skierowanych do pracy poza dany rejon okręgowego oddziału na podstawie polecenia wyjazdu służbowego, stosuje się przepisy uchwały Nr 90 Rady Ministrów z dnia 27 kwietnia 1973 roku w sprawie diet i innych należności za czas podróży służbowych na obszarze kraju (Monitor Polski Nr 22, poz. 127).

**Zasady premiowania
pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach
przemysłowych i transportowych oraz w grupujących je zjednoczeniach**

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) przemysłowych i transportowych (transportowo-sprzętowych, transportowo-spedycyjnych) oraz w grupujących je zjednoczeniach, z wyjątkiem kopalń węgla i grupujących je zjednoczeń.

§ 2

Pracownicy umysłowi, o których mowa w § 1, są premiowani według zasad określonych w uchwale nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 56, poz. 297 z późniejszymi zmianami).

§ 3

1. Fundusz premiowy pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych, wyodrębnionych stanowiskach pracy oraz pracowników bezpośredniego dozoru technicznego — tworzy się z wygospodarowanego zysku netto. Wielkość funduszu premiowego wynika ze wskaźnika udziału tego funduszu w kwocie zysku netto osiągniętego za dany rok kalendarzowy.
2. Fundusz premiowy pozostałych pracowników umysłowych — tworzy się w ramach planowanego funduszu płac. Wysokość tego funduszu premiowego nie może przekroczyć wysokości wynikającej z procentowego udziału planowanego na rok 1973 funduszu premiowego tych pracowników w funduszu ich płac zasadniczych.
3. Wskaźniki udziału funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 1 i 2, podlegają odpowiedniej korekcie w związku ze zmianami struktury płac przeprowadzonymi w ramach regulacji płac.
W następstwie zmiany struktury płac wysokość premii indywidualnych (tzw. wyjściowych) nie może przekraczać:

- 1) 20% płacy zasadniczej u pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych,
- 2) 10% płacy zasadniczej u pozostałych pracowników.

§ 4

1. Wypłata całości lub części premii pracowników, o których mowa w § 3, ust. 1 uwarunkowana jest wykonaniem nie więcej niż dwóch zadań rzeczowych.
2. Podstawę wypłaty premii pracownikom umysłowym, o których mowa w § 3 ust. 1 i 2 stanowią zakładowe regulaminy premiowania opracowane i zatwierdzone w obowiązującym trybie.
3. Regulaminy, o których mowa w ust. 2, mogą przewidywać odrębne premie dla pracowników finansowo-księgowych (z wyjątkiem głównego księgowego) za prawidłowe i terminowe sporządzenie bilansu rocznego — wypłacane z funduszu premiowego tworzonego w wysokości nie wyższej niż 15% miesięcznych płac zasadniczych pracowników uprawnionych do tych premii. Fundusz ten wydzielą się:
 - 1) dla pracowników finansowo-księgowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych (z wyjątkiem głównego księgowego) z kwoty utworzonego funduszu premiowego z zysku (z części dotyczącej pracowników finansowo-księgowych),
 - 2) dla pozostałych pracowników finansowo-księgowych z funduszu premiowego tworzonego w ramach osobowego (dyspozycyjnego) funduszu płac (z części dotyczącej tych płac).

§ 5

1. Zasady premiowania wynikające z § 2—4 nie mają zastosowania w zakładach doświadczalnych utworzonych w trybie uchwały nr 18 Rady Ministrów z dnia 27 stycznia 1965 r. w sprawie tworzenia, organizacji i finansowania wyodrębnionych zakładów i przedsiębiorstw doświadczalnych dla potrzeb gospodarki narodowej (Monitor Polski z 1970 r. Nr 15, poz. 131).
2. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w zakładach doświadczalnych, o których mowa w ust. 1, premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego osobowego funduszu płac w wysokości odpowiadającej poziomowi funduszu premiowego odpowiednich pracowników w macierzystych zakładach pracy, przy podobnych zasadach wynagradzania.
3. Wypłaty premii za wykonanie ustalonych zadań dokonywane są w okresach kwartalnych i mają charakter zaliczki na poczet rozliczenia rocznego.
4. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiowania, opracowany na podstawie Wytycznych Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki z dnia 25 września 1973 r. w sprawie stosowania niektórych zasad działalności zakładów (przedsiębiorstw) doświadczalnych oraz wytycznych jednostki nadrzędnej.

Zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

- 1 Załącznik dotyczy następujących pracowników transportu samochodowego:
 - 1) kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników zatrudnionych:
 - a) w przedsiębiorstwach transportowych i zakładach transportu samochodowego, stanowiących wydzielone jednostki organizacyjne, zwanych dalej zakładami transportu zorganizowanego,
 - b) w pozostałych nie wymienionych pod lit. a przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych, zwanych dalej transportem niezorganizowanym.
 - 2) robotników zaplecza technicznego i robotników przeładunkowych transportu zorganizowanego i niezorganizowanego,
 - 3) pracowników umysłowych transportu zorganizowanego.
2. Z uwzględnieniem ust. 3 zasady wynagradzania określone załącznikiem nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników straży pożarnej,
 - 2) pracowników straży przemysłowej,
 - 3) pracowników zatrudnionych w halach maszyn,
 - 4) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie,
 - 5) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 6) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej,
 - 7) pracowników ośrodków szkolenia zawodowego kierowców.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 1, 3, 7 mają zastosowanie przepisy §§ 34, 36—39 niniejszego załącznika.

§ 2

1. Dyrektorzy zakładów transportu zorganizowanego mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu płac specjalny fundusz nagród w wysokości 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.
2. Zasady dysponowania funduszem nagród, o którym mowa w ust. 1, ustala dyrektor zakładu.

§ 3

1. Podwyższenie stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzowania pracownika może być dokonywane nie częściej niż co dwa lata z wyjątkiem przypadków awansowania robotnika (kierowcę) w związku z podwyższeniem kwalifikacji, połączonego ze zmianą zakresu wykonywanej pracy lub awansowania pracownika umysłowego w związku ze zmianą stanowiska pracy.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszerzowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Kierowcom można równocześnie podwyższać stawki płac zaszerzowania osobistego o jedną kategorię i stawki dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów o jeden szczebel, z tym że łączna podwyżka wynagrodzenia nie może wynosić więcej niż 400 zł.

§ 4

1. Za pracę w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 15% płacy zasadniczej.
2. Kierowcom i innym pracownikom zatrudnionym przy przewozach dystrybucyjnych stale w porze nocnej przysługuje dodatek w wysokości 20% płacy zasadniczej.
3. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikom zajmującym kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu. Nie przysługuje natomiast tym pracownikom dodatek za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie (poza normalnymi godzinami pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 Kodeksu pracy.

§ 5

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor przedsiębiorstwa, oddziału, zakładu,
 - 2) zastępca dyrektora,
 - 3) główny księgowy, samodzielny księgowy w zakładzie, w którym nie ma stanowiska głównego księgowego,

- 4) główny specjalista,
 - 5) kierownik wydziału, oddziału, sekcji,
 - 6) kierownik stacji obsługi, warsztatu, placówki terenowej, ekspedycji rejonowej i terenowej,
 - 7) kierownik zajezdni,
 - 8) kierownik praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole,
 - 9) kierownik magazynu,
 - 10) kierownik hotelu kierowców lub hotelu robotniczego.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
 3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany i pracowników na stanowiskach równorzędnych w systemie zmianowym, traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
 4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
 5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynu.
 6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

§ 6

Pracownikom transportu samochodowego przysługuje deputat węglowy w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym według zasad obowiązujących w zakładach pracy przemysłu węglowego.

Rozdział II

Zasady wynagradzania kierowców i ich pomocników

§ 7

1. Podstawę ustalenia dla kierowców i ich pomocników stawki płacy osobistego zaszeregowania i szczebla dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów — stanowi następująca tabela zaszeregowania:

| Lp. | Rodzaj pojazdu | Kategoria zaszeregowania | Szczebel dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kierowcy prowadzący stale: <ul style="list-style-type: none"> — autobusy w komunikacji publicznej powyżej 15 miejsc siedzących, — pojazdy samochodowe w transporcie międzynarodowym z wyłączeniem autobusów do 15 miejsc siedzących, — samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton, — ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 40 ton, — autocysterny do przewozu materiałów płynnych, — pojazdy służące do przewozu materiałów wybuchowych | V—VIII | 3—10 |
| 2 | Kierowcy prowadzący stale: <ul style="list-style-type: none"> — autobusy w komunikacji publicznej do 15 miejsc siedzących — autobusy i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących poza komunikacją publiczną, | IV—VII | 2—8 |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------|
| | <ul style="list-style-type: none"> — samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego powyżej 13 ton do 20 ton, — ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 40 ton | | |
| 3 | Kierowcy prowadzący stale: <ul style="list-style-type: none"> — autobusy i samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących poza komunikacją publiczną, — samochody ciężarowe (pojazdy członowe) i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13 ton, — samochody uprzywilejowane w ruchu i ciągniki rolnicze w transporcie drogowym | III—VI | do 6 |
| 4 | Kierowcy prowadzący stale: <ul style="list-style-type: none"> — samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 tony, — samochody osobowe w przewozach publicznych i karetki sanitarne | II—V | do 5 |
| 5 | Kierowcy prowadzący stale samochody osobowe | II—V | |
| 6 | Pomocnicy kierowców | I—III | |

2. Ustalonym kategoriom zaszeregowania (ust. 1) odpowiadają godzinowe stawki płac zasadniczych kierowców samochodów ciężarowych i ich pomocników oraz kierowców samochodów osobowych określone w następujących tabelach:

| Kategoria | Godzinowe stawki płac w złotych | | | |
|-----------|---------------------------------|----------|----------|----------|
| | Tabela 1 | Tabela 2 | Tabela 3 | Tabela 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | 6,20 | 6,20 | 6,50 | 7,00 |
| II | 6,30 | 6,50 | 7,50 | 8,00 |
| III | 6,60 | 7,00 | 8,00 | 8,50 |
| IV | 7,00 | 7,50 | 8,50 | 9,50 |
| V | 7,50 | 8,00 | 9,50 | 10,50 |
| VI | 8,00 | 8,50 | 10,50 | 11,50 |
| VII | 8,50 | 9,00 | 11,00 | 12,50 |
| VIII | 9,00 | 9,50 | 12,00 | 14,00 |

3. Ustalonym szczeblom dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów odpowiadają godzinowe stawki dodatku określone w następującej tabeli:

| Szczebel | Kwota dodatku w złotych |
|----------|-------------------------|
| 1 | 0,50 |
| 2 | 1,00 |
| 3 | 1,50 |
| 4 | 2,00 |
| 5 | 2,50 |
| 6 | 3,00 |
| 7 | 3,50 |
| 8 | 4,00 |
| 9 | 4,50 |
| 10 | 5,00 |
| 11 | 6,00 |
| 12 | 7,00 |

4. W zakładzie pracy może być stosowana tylko jedna tabela stawek płac zasadniczych określona w ust. 2.
5. Decyzję o zastosowaniu w zakładzie transportu samochodowego I lub II tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych podejmuje na wniosek dyrektora zakładu kierownik jednostki nadrzędnej w porozumieniu z Pełnomocnikiem Ministra Górnictwa i Energetyki do Spraw Transportu po uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.
Zastosowanie II lub IV tabeli płac może nastąpić tylko na podstawie decyzji Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych na wniosek Ministra Górnictwa i Energetyki po uprzednim zaopiniowaniu przez Ministra Komunikacji.
6. Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli godzinowych stawek płac zasadniczych od zastosowanej w trybie określonym w ust. 5 może nastąpić za zgodą jednostki nadrzędnej, nie wcześniej jednak niż po upływie roku.
7. Kierowcy autobusów zatrudnieni przy przewozach pasażerskich obsługujący regularne górnicze linie komunikacyjne mogą otrzymać dodatki za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów podwyższone o 20 %.
8. Zastosowanie 11 i 12 szczebla dodatku za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów może nastąpić tylko w odniesieniu do państwowego, publicznego transportu samochodowego i komunikacji miejskiej.

§ 8

1. Kierowcy samochodów ciężarowych i autobusów oraz ich pomocnicy otrzymują premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez dyrektora zakładu, a w szczególności za:
 - 1) terminowe i właściwe wykonanie zleconych zadań przewozowych,
 - 2) pracę bez reklamacji,
 - 3) jazdę bezawaryjną,
 - 4) dbałość o powierzone mienie oraz stan techniczny i wygląd pojazdu,
 - 5) wykorzystanie ładowności i próżnych przebiegów ciężarowych pojazdów samochodowych i przyczep.
2. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości do 15% ich wynagrodzenia zasadniczego.
3. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 2 należy brać pod uwagę:
 - 1) codzienną terminową podstawianą samochodu jego użytkownikowi,
 - 2) przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i jazdę bezawaryjną,
 - 3) przestrzeganie dyscypliny pracy,
 - 4) dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.

4. Szczegółowe zasady wypłaty premii, o której mowa w ust. 1 i 2 określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez dyrektora zakładu w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 9

1. Kierowcom i ich pomocnikom, z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, w uzasadnionych wypadkach mogą być w czasie ich pracy powierzane czynności dodatkowe, nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków. Dotyczy to w szczególności tych przypadków, w których powierzenie kierowcom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych osób do wykonywania tych czynności lub doprowadza do lepszego wykorzystania środków produkcji.
2. Czynności dodatkowe mogą być powierzone kierowcom (pomocnikom), za ich zgodą, po uprzednim przeszkoleniu oraz pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu drogowego i bezpieczeństwa pracy.
3. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i ich pomocnikom przysługują dodatki do wynagrodzenia określone w poniższej tabeli:

| Lp. | Rodzaj dodatkowych czynności | Zakres wykonywania dodatkowych czynności | Stawka dodatków w zł | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|
| | | | dziennie | miesięcznie |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Stały udział przy czynnościach załadunkowych i wyładunkowych | — | do 16 | do 400 |
| 2 | Wykonywanie czynności ładowacza | — | od 20 do 32 | 500—800 |
| 3 | Wykonywanie czynności spedycyjnych w ograniczonym zakresie (łącznie z przejęciem odpowiedzialności za konwojowanie przewożonych ładunków) | Odbiór i zdanie ładunku, załatwienie formalności dokumentacyjnych, nadzór nad ładunkiem itp. | od 18 do 26 | 450—650 |
| 4 | Wykonywanie czynności spedycyjnych w pełnym zakresie (załadunek, wyładunek, rozliczenia, odpowiedzialność materialna itp.) | | od 28 do 44 | 700—1100 |
| 5 | Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojeździe (chłodniczych, prądotwórczych, sprężarkowych itp.) nie stanowiących jego integralnej części | Uruchomienie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączenie agregatów, obsługa codzienna agregatów | do 34 | do 850 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|
| 6 | Obsługa urzędów pojazdów specjalnych nie związana z prowadzeniem i obsługą tych pojazdów (laboratoria, ambulatoria, warsztaty naprawcze, pogotowie techniczne, pojazdy oczyszczania miasta itp.) | Przygotowanie urzędów do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączanie | dc 34 | do 850 |
| 7 | Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, pługach i innych urządzeniach zamontowanych na pojeździe | Wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora | do 44 | do 1100 |
| 8 | Wykonywanie czynności konduktora w komunikacji autobusowej | Kontrola biletów, odprawa podróżnych, sprzedaż biletów, rozliczanie kasy konduktorskiej itp. | od 24 do 40 | 600—1100 |
| 9 | Czynności noszowego / na pojazdach sanitarnych | Przenoszenie chorych, załatwianie formalności w zakładach leczniczych i wykonywanie innych czynności zawartych w umowie | do 10 | do 300 |
| 10 | Przewóz poczty, prasy i innych przesyłek w komunikacji autobusowej | Odbiór przesyłek, nadzór nad wysyłkami, wydanie przesyłek | do 10 | do 250 |

4. Łączna kwota dodatku za wykonywanie dodatkowych czynności nie może przekraczać kwoty 1100 zł miesięcznie.
5. Powierzanie kierowcom wykonywania czynności dodatkowych powinno nastąpić na piśmie w umowie o pracę dodatkową z określeniem wszystkich dodatkowych powierzonych czynności (ich rodzaju i zakresu) oraz wysokości dodatków za te czynności.
6. Wysokość dodatków za wykonywanie czynności dodatkowych dla kierowców ustala, w granicach dziennych lub miesięcznych stawek określonych w tabeli dodatków, kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
7. Dodatki należy ustalać w zasadzie w wymiarze dziennym, z tym że w stosunku miesięcznym nie mogą one przekroczyć wysokości miesięcznych dodatków ustalonych w tabeli dodatków.
8. Dodatki wypłaca się po potwierdzeniu wykonania dodatkowych czynności przez przewoźnika lub usługobiorcę w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu.

9. Przy stosowaniu miesięcznej stawki dodatku, za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz za każdy dzień usprawiedliwionej nieobecności, za który nie przysługuje wynagrodzenie — dodatek miesięczny ulega zmniejszeniu o $1/25$. W razie takiej nieobecności w pracy, nie przekraczającej jednak 4 godzin dziennie, potrąca się $1/50$ dodatku.
10. Przy stosowaniu dziennej stawki dodatku, gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny w dniu, dodatek obniża się o 50% za każdy dzień.
11. Czynności załadunkowe i wyładunkowe mogą być powierzone kierowcy tylko w takim rozmiarze, by nie powodowało to zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie pojazdu.
12. Jeżeli czynność dodatkową wykonują razem kierowca i pomocnik, dodatek przysługujący za wykonywanie danej czynności dzieli się następująco: kierowca otrzymuje 60% , a jego pomocnik 40% .

§ 10

1. Za każdą godzinę prowadzenia pojazdu z przyczepą, kierowcom samochodowym i ich pomocnikom wynagradzanym według czasowo-premialowego systemu płac przysługuje dodatek w wysokości:

| Lp. | Rodzaj przyczepy | Wysokość przysługującego dodatku w złotych za każdą przyczepę |
|-----|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Przyczepa ciężarowa o ładowności 3,0 do 3,5 ton włącznie | 1,00 |
| 2 | Przyczepa ciężarowa o ładowności powyżej 3,5 ton do 5,0 ton włącznie | 1,50 |
| 3 | Przyczepa ciężarowa o ładowności powyżej 5 ton | 2,00 |
| 4 | Przyczepa autobusowa | 2,50 |

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, nie przysługują za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za prowadzenie pojazdów z przyczepami w wysokości 50% stawek przysługujących kierowcom z którymi współpracują.

§ 11

1. Kierowcom w zakładach transportu zorganizowanego przysługuje ryczałtowy dodatek za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep w wysokości określonej w poniższej tabeli:

| Lp. | Rodzaj pojazdu | Wysokość dziennego dodatku w złotych za: | | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------|
| | | czynności zdawczo- -odbiorcze | pozostałe czynności obsługi codziennej | |
| | | | bez przyczepy | z przyczepą |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton | 2 | 4 | — |
| 2 | Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton | 2 | 5 | 6 |
| 3 | Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 20 ton | 2 | 6 | 8 |
| 4 | Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton | 2 | 8 | 10 |
| 5 | Autobusy: | | | |
| | 1) do 15 miejsc siedzących | 2 | 4 | — |
| | 2) powyżej 15 miejsc siedzących | 4 | 6 | 8 |
| | 3) autobusy przegubowe | 4 | 8 | — |
| 6 | Ciągniki rolnicze | 2 | 5 | 7 |
| 7 | Ciągniki siodłowe | 2 | 6 | — |
| 8 | Ciągniki balastowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą: | | | |
| | 1) do 13 ton | 2 | — | 8 |
| | 2) powyżej 13 ton | 2 | — | 10 |

2. Obsługa codzienna pojazdów samochodowych i przyczep obejmuje:
 - 1) czynności zdawczo-odbiorcze, których zakres regulują odrębne przepisy wydane przez Ministra Komunikacji,
 - 2) pozostałe czynności obsługowe, których zakres ustalają zakłady pracy we własnym zakresie, uwzględniając cechy konstrukcyjne i eksploatacyjne poszczególnych marek i typów pojazdów oraz warunki ich użytkowania.
3. Wysokość dodatku, o którym mowa w ust. 1, zależy od rodzaju obsługiwanego pojazdu i zakresu wykonywanej obsługi codziennej.
4. W przypadku, gdy obsługa codzienna pojazdu wykonywana jest przez stację obsługi, kierowcy przysługuje jedynie dodatek za wykonywanie czynności zdawczo-odbiorczych.

5. W razie wykonywania czynności obsługi codziennej pojazdu wspólnie przez kierowcę i jego pomocnika, dodatek za obsługę codzienną dzieli się następująco: 60% dodatku otrzymuje kierowca, a 40% pomocnik kierowcy.
6. Warunkiem wypłacenia dodatku jest należyte wykonanie obsługi codziennej pojazdu.
7. Wykonanie czynności zdawczo-odbiorczych przed wyjazdem oraz uznanie pojazdu za sprawny technicznie i gotowy do wyjazdu w danym dniu kierowca stwierdza podpisem w karcie drogowej, wystawionej na ten dzień pracy.
8. Jeżeli pojazd jest odbierany przez kierowcę ze stacji obsługi po wykonaniu obsługi technicznej lub naprawy, uznanie pojazdu za sprawny technicznie, niezależnie od stwierdzenia, o którym mowa w ust. 7, powinno być potwierdzone przez upoważnionego pracownika stacji obsługi w dokumencie, na podstawie którego pojazd przekazywany jest do eksploatacji.

§ 12

Kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w obsłudze transportowej budów prowadzonej na dwie zmiany, przysługuje z tytułu zatrudnienia na drugiej zmianie dodatek za pracę na drugiej zmianie w wysokości 10% stawki zasadniczej osobistego zaszeregowania. Dodatek ten nie przysługuje kierowcom i ich pomocnikom w wypadku zatrudnienia ich tylko na część drugiej zmiany bądź na przedłużonej pierwszej zmianie.

§ 13

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje dodatek za prowadzenie pojazdów samochodowych napędzanych gazem w wysokości 0,10 zł za każdy przejechany kilometr.

§ 14

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcom i ich pomocnikom, o ile nie zostali skierowani do pracy zastępczej, odpowiadającej w zasadzie ich kwalifikacjom, przysługuje wynagrodzenie według stawki osobistego zaszeregowania.
2. Kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczący na polecenie kierownika zakładu pracy w naprawach i obsługach technicznych pojazdu lub w innych pracach — może otrzymać za ten okres premię indywidualną w wysokości określonej w § 8.

§ 15

1. W uzasadnionych przypadkach, w zamkniętych przewozach pracowniczych może być stosowany przerywany czas pracy, w odniesieniu do kierowców, których praca odbywa się według z góry ustalonego harmonogramu.

2. Przerwa przewidziana harmonogramem pracy kierowców może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekraczać 6 godzin. Przerwy tej nie zalicza się do czasu pracy kierowcy.
3. Przy stosowaniu przerywanego czasu pracy w jednym cyklu przewozowym, za każdą godzinę przerwy przysługuje kierowcy wynagrodzenie w wysokości:

| | |
|-----------------------------------------------|-----------|
| 1) kierowcy zaszeregowanemu do V kategorii | — 7,50 zł |
| 2) kierowcy zaszeregowanemu do VI kategorii | — 8,00 zł |
| 3) kierowcy zaszeregowanemu do VII kategorii | — 8,50 zł |
| 4) kierowcy zaszeregowanemu do VIII kategorii | — 9,00 zł |
4. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 3, nie wchodzi do podstawy wymiaru premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych oraz dodatku za staż pracy.
5. Kierowca może być zatrudniony dwukrotnie w ciągu dnia pod warunkiem, że przerwa między zakończeniem i ponownym rozpoczęciem pracy wynosi co najmniej 12 godzin.
6. W zakładach transportu zorganizowanego, nie objętych przepisami ust. 1, przerywany czas pracy może być stosowany za zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki, udzieloną w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 16

1. W transporcie zorganizowanym, przy przewożeniu ładunków samochodami ciężarowymi, mogą być stosowane akordowe stawki płac (ust. 6) oraz akordowy system płac w oparciu o normy pracy zatwierdzone w obowiązującym trybie.
Za zgodą Ministra Górnictwa i Energetyki akordowy system płac może być stosowany także w transporcie niezorganizowanym.
2. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w różnej formie, w zależności od warunków organizacyjno-technicznych występujących w zakładzie pracy.
Formy tego akordu mogą być następujące:
 - 1) akord prosty, w którym zarobek wynika z dwóch oddzielnie zastosowanych cen akordowych: za każdą przewiezioną tonę i za każdy przejechany kilometr z ładunkiem,
 - 2) akord zryczałtowany (za wykonanie określonego zadania), w którym warunki wykonania pracy oraz wysokość wynagrodzenia ustala się w umowie zawartej między kierownikiem zakładu pracy a kierowcą pojazdu (lub grupą kierowców).
 Wynagrodzenie w akordzie zryczałtowanym opiera się o obowiązujące normy i ceny akordowe.
3. Akordowy system płac może obejmować określoną grupę lub wszystkich kierowców zatrudnionych w zakładzie pracy.
4. Akordowy system płac stosuje się w warunkach ekonomicznie i organizacyjnie uzasadnionych, a w szczególności jeżeli:

- 1) istnieje możliwość ścisłego ewidencjonowania pracy kierowców, a jej wyniki mogą być poddane zewnętrznej kontroli,
- 2) występuje ciągłość pracy w akordzie.

Nie wolno stosować w ciągu jednej zmiany roboczej równolegle czasowo-premiewego i akordowego systemu płac dla jednego kierowcy.

5. Nie stosuje się akordowego systemu płac w okresie docierania samochodu.
6. Jednostkowe ceny akordowe oblicza się na podstawie następujących widełkowych stawek godzinowych płac:

| | pojazd samochodowy bez przyczep | pojazd samochodowy z przyczepami |
|---------|------------------------------------|-------------------------------------|
| grupa 1 | 7,00 — 11,00 zł | — |
| grupa 2 | 7,50 — 12,00 zł | 8,50 — 13,00 zł |
| grupa 3 | 9,00 — 13,50 zł | 10,50 — 15,00 zł |
| grupa 4 | 10,00 — 15,50 zł | 11,50 — 17,00 zł |

7. Zastosowanie stawki godzinowej płac danej grupy wynika z charakteru wykonywanych robót i ustalonych następujących kryteriów zaszeregowania pojazdów samochodowych:

| Lp. | Rodzaj pojazdu | Grupa akordowych stawek płac |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego do 3,5 tony | 1 |
| 2 | Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 3,5 tony do 13 ton | 2 |
| 3 | Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 13 ton do 20 ton | 3 |
| 4 | Samochody ciężarowe (pojazdy członowe i specjalne) o dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu ciągnącego ponad 20 ton | 4 |

8. Kierowcy objęci akordowym systemem płac mogą otrzymywać premię indywidualną w wysokości do 10% płacy zasadniczej. Wypłata premii powinna być uzależniona od wykonania zadań określonych regulaminem premiowania, a w szczególności od:

- 1) jakościowego i bez reklamacji wykonania zadań przewozowych,
- 2) jazdy bezawaryjnej i odpowiedniej dbałości o stan techniczny pojazdu.

9. Kierowcy samochodów ciężarowych, zatrudnieni w systemie akordowym, zachowują prawo do dodatków i premii określonych obowiązującymi przepisami, z wyjątkiem:
 - 1) dodatków za rodzaj prowadzonych pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów,
 - 2) dodatków za prowadzenie pojazdów z przyczepami.
10. Kierowcom samochodów ciężarowych, zatrudnionym w systemie akordowym, za czas pracy w systemie czasowo-premiovym przysługuje wynagrodzenie według zasad ogólnych.
11. Moc obowiązującą normom pracy stosowanym w akordowym systemie płac kierowców nadaje:
 - 1) zakładowym — kierownik zakładu pracy,
 - 2) branżowym — naczelnny dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 17

1. Kierowcom samochodów osobowych może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe, obejmujące poszczególne składniki płac z uwzględnieniem liczby godzin przypadających przeciętnie do przepracowania w okresie jednego miesiąca.
2. Wysokość wynagrodzenia ryczałtowego określa poniższa tabela:

| Lp. | Liczba godzin pracy w miesiącu | Miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe | | | |
|-----|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | | wg stawki 6,30 zł/godzinę | wg stawki 6,60 zł/godzinę | wg stawki 7,00 zł/godzinę | wg stawki 7,50 zł/godzinę |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 220 | 2.000 | 2.100 | 2.200 | 2.300 |
| 2 | 240 | 2.100 | 2.200 | 2.300 | 2.500 |
| 3 | 260 | 2.200 | 2.300 | 2.500 | 2.800 |
| 4 | 280 | 2.400 | 2.500 | 2.800 | 3.000 |
| 5 | 300 | 2.700 | 2.800 | 3.000 | 3.200 |

3. Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje wynagrodzenie kierowców za pracę w godzinach nadliczbowych, z tym że za pracę w każdą niedzielę i święto, za które kierowca samochodu osobowego nie otrzymuje innego dnia wolnego od pracy, przysługuje mu dopłata w wysokości do 75 zł.
Za pracę w niedzielę i święto w wymiarze do 4 godzin wypłaca się kierowcy 50% dopłaty.

4. W uzasadnionych przypadkach ryczałtowe wynagrodzenie może być ustalone dla kierowców zatrudnionych na innych pojazdach samochodowych, niż wymienione w ust. 1. Decyzje w tym zakresie podejmuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Komunikacji, na wniosek Ministra Górnictwa i Energetyki.

§ 18

1. Kierowcom pojazdów samochodowych i ich pomocnikom przysługuje premia za oszczędność paliwa płynnego, oraz premia za oszczędną eksploatację opon samochodowych.
2. Premię za oszczędność paliwa płynnego przyznaje się według zasad określonych w uchwale nr 102 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników za oszczędne zużycie paliw płynnych (Monitor Polski Nr 16, poz. 101).
3. Premię za oszczędną eksploatację opon samochodowych wypłaca się według zasad określonych zarządzeniem nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 3 stycznia 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych za oszczędną eksploatację opon samochodowych oraz premiowania niektórych pracowników zajmujących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej.

§ 19

Kierowca autobusu i samochodu ciężarowego lub specjalnego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcia wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy na pojeździe uprawniającym do wynagrodzenia według niższej stawki płac, zachowuje prawo do posiadanej uprzednio stawki płacy zasadniczej, wraz z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów, pod warunkiem, że przepracował na tych pojazdach co najmniej 10 lat.

§ 20

1. Godzinowe stawki płac zasadniczych kierowców i ich pomocników mogą ulegać zwiększeniu, przy równoczesnej likwidacji dodatków za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów, w miarę usprawnienia organizacji pracy i wygospodarowania odpowiednich środków finansowych.
2. Decyzję o podwyższeniu stawek płac zasadniczych, o których mowa w ust. 1, podejmuje Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Komunikacji na wniosek Ministra Górnictwa i Energetyki.

Zasady wynagradzania robotników zaplecza technicznego i robotników przeładunkowych

§ 21

1. Robotnicy zaplecza technicznego zakładów prowadzących transport samochodowy mogą być wynagradzani według czasowego lub akordowego systemu płac.
2. Godzinowe stawki płacy zasadniczej robotników, o których mowa w ust. 1, określają poniższe tabele:

| Kategoria zaszeregowania | Godzinowe stawki płac w złotych | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|----------|----------|----------|
| | Tabela 1 | Tabela 2 | Tabela 3 | Tabela 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | 6,20 | 6,20 | 6,20 | 6,50 |
| II | 6,30 | 7,00 | 7,00 | 7,50 |
| III | 7,10 | 8,00 | 8,00 | 8,50 |
| IV | 8,10 | 9,00 | 9,00 | 10,00 |
| V | 9,20 | 10,00 | 10,40 | 11,50 |
| VI | 10,50 | 11,50 | 11,90 | 13,00 |
| VII | 12,00 | 13,00 | 13,70 | 14,50 |
| VIII | 13,70 | 15,00 | 15,70 | 16,50 |
| IX | 15,60 | 17,00 | 18,00 | 19,00 |

3. W zakładzie pracy może być stosowana tylko jedna tabela stawek płac zasadniczych.
4. O zastosowaniu jednej z tabel płac (ust. 2) decyduje kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek kierownika zakładu pracy.
5. Zastosowanie bezpośrednio wyższej tabeli płac od zastosowanej w trybie ust. 4 może nastąpić za zgodą kierownika jednostki nadrzędnej, nie wcześniej jednak niż po upływie roku.
6. Podstawę zaszeregowania robotników stanowi taryfikator kwalifikacyjny wydany odrębnie.

§ 22

1. Robotnicy, o których mowa w § 21, mogą otrzymać premię za wykonanie zadań wyznaczonych przez kierownika zakładu pracy, a w szczególności za:
 - 1) terminowe i właściwe wykonanie zleconych zadań i obowiązków,
 - 2) wykonanie zadań jakościowych,
 - 3) prawidłowe wykorzystanie surowców i materiałów.
2. Szczegółowe zasady wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 23

Kierownik zakładu pracy może utrzymać dla robotników zaplecza technicznego transportu nieorganizowanego zasady wynagradzania ogólnie obowiązujące w danym zakładzie pracy.

§ 24

Brygadziście kierującemu pracą brygady złożonej co najmniej z 5 robotników, a w wyjątkowych przypadkach 3 robotników łącznie z brygadziwą, pracującemu wspólnie z pozostałymi członkami brygady, przysługuje dodatek w wysokości od 5% do 15% godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 25

1. Robotnicy przeładunkowi zatrudnieni przy załadunku i wyładunku towarów masowych wynagradzani są w systemie akordowym na podstawie katalogu jednolitych norm pracy za wykonywane ręcznie roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych, z tym że w odniesieniu do zakładów transportu zorganizowanego podstawę do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe objęte katalogiem jednolitych norm pracy stanowi stawka w wysokości od 9,50 zł do 11,00 zł za godzinę.
2. Stawek, o których mowa w ust. 1, nie stosuje się przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac.

Rozdział IV

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w zakładach zorganizowanego transportu samochodowego

§ 26

1. Miesięczne stawki płac zasadniczych pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| 1 | 1.200 |
| 2 | 1.300 |
| 3 | 1.500 |
| 4 | 1.700 |
| 5 | 1.900 |
| 6 | 2.100 |
| 7 | 2.300 |
| 8 | 2.500 |
| 9 | 2.800 |
| 10 | 3.100 |
| 11 | 3.400 |
| 12 | 3.700 |
| 13 | 4.000 |
| 14 | 4.300 |
| 15 | 4.600 |
| 16 | 5.000 |
| 17 | 5.500 |
| 18 | 6.000 |
| 19 | 6.500 |
| 20 | 7.000 |
| 21 | 8.000 |

2. Miesięczną stawkę płacy zasadniczej dla dyrektora zakładu transportu zorganizowanego, jego zastępców i głównego księgowego ustala kierownik jednostki nadrzędnej w porozumieniu z Pełnomocnikiem Ministra Górnictwa i Energetyki do Spraw Transportu.
3. Kategorie zaszeregowania ustala się w zależności od zajmowanego stanowiska pracy i posiadanych kwalifikacji według następujących tabel:
- 1) pracownikom umysłowym zatrudnionym w przedsiębiorstwach transportu samochodowego

| Lp. | Stanowisko | Grupa przedsiębiorstwa | Kategoria zaszerzgowania | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | praktyki zawodowej |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Dyrektor | I II III IV | 17—20 16—19 15—18 14—17 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 2 | Zastępcy dyrektora, główny księgowy | I II III IV | 15—19 14—18 13—17 12—16 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 3 | Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni | | 13—18 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze | 6 lat pracy, w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 4 | Kierownicy komórek organizacyjnych, specjaliści techniczni i ekonomiczni (socjolog, psycholog, księgowy, planista) radca prawny, rzecznik patentowy zatrudniony w zespole rzeczników patentowych, szef (dowódca ZOS) | | 11—16 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy | 4 lata pracy w danej specjalności w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym 8 lat pracy w danej specjalności w tym 1 rok na stanowisku samodzielnym |
| 5 | Starsi: inspektorzy, instruktorzy, rewidenty, kierownicy magazynów | | 8—12 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkolenia pomaturalna | 2 lata pracy w danej specjalności lub 3 lata w zbliżonej specjalności 5 lat pracy w danej specjalności lub 6 lat w zbliżonej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|---|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 6 | Samodzielni referenci, inspektorzy, instruktorzy, rewidenci, st. magazynierzy | | 6—11 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna | 2 lata pracy 6 lat pracy |
| 7 | Starsi: referenci, d/s technicznych, ekonomicznych, socjalnych, osobowych, rewizorzy | | 5—10 | wyższe średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna | ukończony staż pracy 4 lata pracy |
| 8 | Kierownicy: sekretariatu, kancelarii, archiwum | | 5—9 | średnie ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna | 4 lata pracy |
| 9 | Magazynier | | 5—9 | średnie techniczne, ogólnokształcące i kursy specjalistyczne | 2 lata pracy |
| 10 | Referenci, kontyści, sekretarki | | 4—8 | średnie techniczne, ogólnokształcące, ekonomiczne, szkoła pomaturalna | ukończony staż pracy |
| 11 | Maszynistki poza halą maszyn, telefonistki | | 3—6 | średnie | pisanie bezbłędne z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę |
| 12 | Stażyści | | 4—6 3—5 1—3 | wyższe średnie zawo- dowe, szkoła pomaturalna średnie ogólnokształcące | |

2) Pracownikom umysłowym zatrudnionym w zakładach transportu samochodowego.

| Lp. | Stanowisko | Grupa zakładu | Kategoria zaszerogowania | Wymagania kwalifikacyjne w zakresie | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | praktyki zawodowej |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Dyrektor | I II III | 15—18 14—17 13—16 | wyższe techniczne, prawnicze, administracyjne | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 2 | Zastępca dyrektora, główny księgowy, kierownik ekspedycji rejonowej | I II III | 14—17 13—16 12—15 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze | 8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielny |
| 3 | Główni specjaliści techniczni, ekonomiczni, eksploatacyjni, kierownicy ekspedycji terenowej, kierownicy placówki terenowej, | | 11—15 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące | 5 lat pracy w danej specjalności, w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym 8 lat pracy w danej specjalności, w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 4 | Kierownicy działów, stacji obsługi, warsztatu Zastępcy kierowników placówki terenowej, radcowie prawni | | 9—14 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące | 5 lat pracy w danej specjalności 8 lat pracy w danej specjalności |
| 5 | Specjaliści | | 9—14 | wyższe specjalistyczne | 5 lat pracy w danej specjalności |
| 6 | Zastępcy kierowników: działów, stacji obsługi, warsztatu | | 8—13 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne | 3 lata pracy w danej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| | kierownicy sekcji, kierownicy praktycznego szkolenia w przykładowej szkole | | | średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, kursy specjalistyczne lub szkoła pomaturalna | 5 lat pracy w danej specjalności |
| 7 | Starszy mistrz, kierownik zajezdni | | 8—12 | wyższe techniczne, ekonomiczne średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące | 3 lata pracy w danej specjalności 5 lat pracy w danej specjalności |
| 8 | Samodzielni referenci prawni | | 7—11 | wyższe specjalistyczne | 3 lata pracy w danej specjalności |
| 9 | Mistrz Starszy: dyżurny ruchu, dyspozytor, inspektor, instruktor, kontroler techniczny, rewident, kierownik magazynu | | 6—11 | średnie techniczne | 4 lata pracy, w tym 1 rok w danej specjalności |
| 10 | Dyżurni ruchu, dyspozytorzy, inspektorzy, instruktorzy, kontrolerzy techniczni, rewidenci, organizatorzy informatyki, technicy, st. magazynierzy, st. rewizorzy | | 5—10 | wyższe techniczne, ekonomiczne, administracyjne średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące | 1 rok pracy w danej specjalności 3 lata pracy w danej specjalności |
| 11 | Kierownik hotelu kierowców lub hotelu robotniczego | | 5—10 | średnie ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny | 3 lata pracy |
| 12 | Starsi: referenci, d/s technicznych, ekonomicznych, socjalnych, osobowych, magazynierzy | | 4—9 | średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące i kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna | 2 lata pracy w danej specjalności |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|-----|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 13 | Kierownicy: sekretariatu, kancelarii, rewizorzy | | 4—8 | średnie ekonomiczne, ogólnokształcące | 2 lata pracy |
| 14 | Referenci, weryfikatorzy, inventary- zatorzy, archiwiści, taryfiści, operatorzy maszyn, teletypistki, stenotypistki | | 3—7 | średnie techniczne, ekonomiczne, ogólnokształcące, szkoła pomatu- ralna | ukończony staż pracy |
| 15 | Maszynistki poza halą maszyn | | 3—6 | średnie | pisanie bezbłęd- ne z szybkością ponad 180 ude- rzeń na minutę |
| 16 | Telefonistki | | 3—6 | średnie | ukończony kurs specjalistyczny |
| 17 | Stażyści | | 4—6 | wyższe | |
| | | | 3—5 | średnie zawodo- we szkoła pomaturalna | |
| | | | 1—3 | średnie ogólnokształcące | |

§ 27

1. Poza wynagrodzeniem wynikającym z miesięcznych stawek płac zasadniczych pracownikom zajmującym stanowiska kierownicze przysługują dodatki funkcyjne wypłacane miesięcznie w wysokości podanej w tabeli:

| Kategoria dodatku | Wysokość dodatku |
|-------------------|------------------|
| 1 | 2 |
| 1 | 200 |
| 2 | 300 |
| 3 | 400 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1000 |
| 7 | 1200 |
| 8 | 1400 |
| 9 | 1600 |
| 10 | 1900 |
| 11 | 2200 |
| 12 | 2500 |
| 13 | 2800 |
| 14 | 3200 |
| 15 | 3600 |
| 16 | 4000 |
| 17 | 4500 |
| 18 | 5000 |

2. Dodatek funkcyjny ustala się w zależności od zajmowanego stanowiska określonego w poniższych tabelach:

1) Pracownicy umysłowi przedsiębiorstw transportowych

| Lp. | Stanowisko | Stawka miesięczna dodatku funkcyjnego | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------|------|------|------|
| | | grupa przedsiębiorstw | | | |
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Dyrektor | 4500 | 4000 | 3600 | 3200 |
| | | 4000 | 3600 | 3200 | 2800 |
| | | 3600 | 3200 | 2800 | 2500 |
| | | 3200 | 2800 | 2500 | 2200 |
| 2 | I Zastępca dyrektora | 4000 | 3600 | 3200 | 2800 |
| | | 3600 | 3200 | 2800 | 2500 |
| | | 3200 | 2800 | 2500 | 2200 |
| | | 2800 | 2500 | 2200 | 1900 |
| 3 | Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy | 3600 | 3200 | 2800 | 2500 |
| | | 3200 | 2800 | 2500 | 2200 |
| | | 2800 | 2500 | 2200 | 1900 |
| | | 2500 | 2200 | 1900 | 1600 |
| we wszystkich grupach przedsiębiorstw | | | | | |
| 4 | Kierownik działu główny specjalista kierujący działem | | 1400 | | |
| | | | 1200 | | |
| | | | 1000 | | |
| | | | 800 | | |
| | | | 600 | | |
| 5 | Kierownik magazynu | | 1000 | | |
| | | | 800 | | |
| | | | 600 | | |
| | | | 400 | | |

2) pracownicy zakładów transportu samochodowego

| Lp. | Stanowisko | Stawka miesięczna dodatku funkcyjnego | | |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| | | grupa zakładu | | |
| | | I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Dyrektor | 3200 2800 2500 2200 | 2800 2500 2200 1900 | 2500 2200 1900 1600 |
| 2 | I Zastępca dyrektora | 2800 2500 2200 1900 | 2500 2200 1900 1600 | 2200 1900 1600 1400 |
| 3 | Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy, kierownik ekspedycji rejonowej | 2500 2200 1900 1600 | 2200 1900 1600 1400 | 1900 1600 1400 1200 |
| we wszystkich grupach oddziałów i zakładów | | | | |
| 4 | Kierownik ekspedycji terenowej, kierownik placówki terenowej | | 1400 1200 1000 800 | |
| 5 | Kierownik komórki organizacyjnej, główny specjalista kierujący komórką organizacyjną | | 1000 800 600 400 | |
| 6 | Zastępca kierownika stacji obsługi, warsztatu, Kierownik: zajezdni, praktycznego szkolenia w przyzakładowej szkole, Starszy mistrz | | 800 600 400 300 | |
| 7 | Starszy: dyżurny ruchu, dyspozytor, Kierownik: hotelu robotniczego, Mistrz, st. rewizorzy | | 600 400 300 200 | |
| 8 | Dyżurny ruchu, dyspozytor, rewizor | | 400 300 200 | |

1. Tabele w § 26 ust. 3 określają typowe stanowiska pracy i mogą być uzupełnione dodatkowymi stanowiskami pracy przy zachowaniu zasady, że kategorie zaszerzegowania i wymagania kwalifikacyjne dla tych stanowisk powinny być analogiczne jak dla porównywalnych stanowisk określonych w tabelach.

2. Stanowiska kierownicze (zastępcy dyrektora, kierownicy działów, wydziałów, oddziałów itp. i ich zastępcy) należy ustalać w zależności od struktury zakładu pracy.

Liczbę pracowników zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych należy ustalać w zależności od pracochłonności powierzonych im zadań wynikających z rzeczywistych potrzeb.

Działem może być wieloosobowa komórka organizacyjna, która zajmuje się kompleksową, określoną problematyką działalności lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami mającymi podstawowe znaczenie dla działalności zakładu pracy.

Dla wykonywania poszczególnych odcinków działalności mogą być tworzone wydzielone organizacyjnie jednoosobowe stanowiska pracy.

W uzasadnionych przypadkach mogą być za zgodą kierownika jednostki nadrzędnej tworzone stanowiska zastępców kierowników dużych wydziałów w ruchu, zatrudniających ponad 300 pracowników oraz dużych komórek organizacyjnych w zarządzie zatrudniających co najmniej 10 pracowników. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach zastępców kierowników wymienionych komórek organizacyjnych mogą otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny o jeden szczebel niższe od górnej granicy przewidzianej dla stanowisk kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie i w ruchu. Nie dopuszczalne jest tworzenie stanowisk kierowników pionów służb kierowanych z reguły przez zastępców dyrektorów zakładów pracy. Obowiązki zastępowania kierowników pionów powinny być powierzane jednemu z kierowników działu lub wydziału wchodzących w skład pionu (służby).

3. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako kierownicze, jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowiska jednoosobowe, o charakterze opiniotwórczym i doradczym, podlegające bezpośrednio dyrektorowi zakładu pracy lub jego zastępcy, albo kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.

Głównym specjalistą może być pracownik, który opanował jedną z dziedzin wiedzy w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną zakładu pracy.

Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są:

- główny konstruktor,
- główny technolog,
- główny mechanik,
- główny energetyk,
- główny automatyk,
- główny ekonomista.

Na stanowisku głównego specjalisty w określonej dziedzinie nie może być zatrudnionych więcej niż jeden pracownik, a w wypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty.

Zakres działania głównego specjalisty operatywnego, doradczego, konsultacyjnego i opiniodawczego obejmuje całość zagadnień dotyczących działalności przewozowej, usługowej, remontowej, inwestycyjnej itp. Stanowiska głównych specjalistów nie należy tworzyć, jeżeli:

- z zakresu zagadnień z danej dziedziny pracy, występujących w zakładzie pracy nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych,
- przy rozwiązywaniu problemów z danej dziedziny pracy korzystać można z bezpośredniego i stałego nadzoru i doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

Dla komórek organizacyjnych, którymi kieruje główny specjalista, należy stosować nazwę np.: dział głównego mechanika itp.

Wykaz stanowisk głównych specjalistów oraz zakres ich działania określa dla każdego zakładu pracy dyrektor jednostki nadrzędnej.

4. Stanowiska specjalistów mogą być tworzone dla tych samych dziedzin pracy, co główni specjaliści zatrudnieni w danym zakładzie pracy, względnie innych dziedzin, dla których nie ma uzasadnienia dla utworzenia stanowiska głównego specjalisty.

Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny pracy reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną.

W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien dotyczyć: opracowywania dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo, opracowywania nowych rozwiązań, nowych technologii, opracowywania operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy, przeprowadzania kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych, w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz, wykonywania skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych, podejmowania samodzielnych decyzji odnośnie spraw leżących w zakresie działania danego stanowiska pracy. Stanowiska specjalistów z danej dziedziny mogą być tworzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych w zarządzie i ruchu, nie mogą być natomiast tworzone w komórkach typowo administracyjnych i gospodarczych. Rodzaje specjalistów, dla których tworzy się odrębne stanowiska, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych zarządu i ruchu.

Pełna nazwa stanowiska „specjalista” — dla rozróżnienia od innych stanowisk — powinna być dwuczłonowa: np. specjalista-technolog, specjalista-mechanik lub też specjalista d/s organizacji i normowania pracy itp.

5. Stanowiska samodzielnych referentów mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowisk specjalistów, z tym że do zakresu ich działania należy rozwiązywanie zagadnień w węższej i mniej złożonej problematyce, a w szczególności, opracowywanie różnotematycznych informacji dotyczących działalności produkcyjnej, technicznej, płacowej,

handlowej, socjalnej lub innej, dokonywanie samodzielnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków, podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności, wykonywanie samodzielnie wyznaczonych prac wycinkowych wchodzących w skład obszerniejszej całości opracowywanej przez specjalistę lub głównego specjalistę.

Nazwa poszczególnych stanowisk: „samodzielnych referentów” powinna być dwuczłonowa, np. samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s ...

6. Do zakresu działania starszego referenta należy przykładowo: opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowywanie ich do decyzji zwierzchnika, opracowywanie odcinkowych okresowych planów i prostych analiz technicznych, ekonomicznych lub organizacyjnych, dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków dotyczących określonego zakresu działania.
7. Do zakresu działania referentów należy przykładowo: wykonywanie czynności powtarzalnych, schematycznych pod względem treści, formy i sposobu wykonywania, nie wymagających poszukiwania metod pracy. Praca referenta powinna być wykonywana pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.
8. Zatrudnienie pracowników na stanowiskach głównych specjalistów, specjalistów lub samodzielnych referentów uzależnione jest od rzeczywistego wykonywania czynności o odpowiednim stopniu samodzielności, odpowiedzialności oraz niezbędnym zakresie umiejętności — niezależnie od posiadanych kwalifikacji (wykształcenia, praktyki) ustalonych w tabelach. Szczegółowe określenie warunków niezbędnych do zakwalifikowania na stanowisko głównego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego referenta powinno być ujęte w księdze służb (zakresie obowiązków pracownika).

§ 29

1. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy określone w tabelach w § 26 ust. 3 dotyczą typowych stanowisk pracy, z wyjątkiem stanowisk, których wymagania kwalifikacyjne i staż pracy określa — dla:
 - 1) pracowników obsługi prawnej — uchwała nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków (Monitor Polski Nr 96, poz. 406 z późniejszymi zmianami),
 - 2) rzeczników patentowych — ustawa z dnia 21.IV.1966 r. o rzecznikach patentowych (Dz.U. Nr 14, poz. 86),
 - 3) pracowników sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych — rozporządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 20.VIII.1965 r. w sprawie kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo

i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych (Dz.U. z 1965 r. Nr 38, poz. 238 oraz z 1973 r. Nr 19, poz. 112),

- 4) pracowników zatrudnionych w ośrodkach informacji technicznej i ekonomicznej — zarządzenie Przewodniczącego Komitetu d/s Techniki z dnia 16.X. 1961 r. (Monitor Polski Nr 88, poz. 377),

którzy powinni być zaszeregowani analogicznie do stanowisk w działalności podstawowej danej jednostki organizacyjnej np.:

- | | |
|-----------------------------------------|--------------------------------------|
| — kierownik ośrodka zakładowego | — jak kierownik komórki w zarządzie, |
| — kierownik zespołu, st. dokumentalista | — jak specjalista |
| — dokumentalista, st. bibliotekarz | — jak samodzielny referent |
| — bibliotekarz | — jak starszy referent |

2. W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, prawnicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych np. kontroli jakości produkcji, nadzoru inwestycyjnego, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, powinni posiadać oprócz wymagań określonych w tabelach — odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne lub uprawnienia.
3. Instruktor praktycznej nauki zawodu oprócz wymagań kwalifikacyjnych określonych w tabelach powinien posiadać ukończony kurs pedagogiczny.
4. Pracownicy redakcji gazety zakładowej powinni być zaszeregowani analogicznie:
- | | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| — redaktor naczelny | — jak kierownik komórki w zarządzie, |
| — starszy redaktor i redaktor | — jak specjalista lub samodzielny pracownik, w zależności od posiadanych kwalifikacji i zakresu pracy. |
5. Kierownicy warsztatów szkolnych (szkolących uczniów przyzakładowych szkół zawodowych) powinni być zaszeregowani w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — jak kierownicy oddziałów lub jak starsi mistrzowie.
6. Za pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym uważa się pracowników, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych względnie przeszli w innej formie szkolenie uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania jako równoznaczne z wykształceniem średnim.

7. Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych, mogą być zatrudnieni na stanowiskach, dla których wymagane jest średnie wykształcenie zawodowe, jeżeli przedstawia świadectwo ukończenia przynajmniej 2 lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych.
8. Za pracowników z wyższym wykształceniem mogą być uznawani pracownicy, którzy mają dyplom ukończenia odpowiedniej szkoły wyższej lub tytuł inżyniera.
9. Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom danej produkcji jak np. chemik po studiach uniwersyteckich.
10. Przy zatrudnianiu pracowników należy dążyć, żeby specjalności ich wykształcenia zawodowego odpowiadały możliwie ściśle pracy wykonywanej na powierzonym im stanowisku.
W uzasadnionych przypadkach — ze względu na trudności dobrania w danym okresie odpowiednich specjalistów — możliwe jest zatrudnienie pracowników o zbliżonych specjalnościach wykształcenia zawodowego, chyba że przepisy szczególne tego zabraniają.
11. Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku może być zaliczony tylko okres pracy zawodowej odpowiadający charakterowi pracy na tym stanowisku lub — o ile wynika to z taryfikatora — w danej specjalności.
12. Wymagane lata praktyki pracowników ze średnim wykształceniem mogą być skrócone o 2 lata dla absolwentów studiów pomaturalnych.

§ 30

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez kierownika zakładu nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, zachowują moc w przypadku przeniesienia służbowego albo przejścia do pracy na takie samo lub niższe stanowisko — do innego zakładu pracy za zgodą obu zainteresowanych zakładów.
3. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
4. Przepis ust. 1 nie ma zastosowania do pracowników, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.

5. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabeli § 26 ust. 3.

§ 31

1. Podstawą zaszeregowania dyrektorów i ich zastępców oraz głównych księgowych jest grupa danego zakładu ustalona według zasad ustalonych w § 33.
2. Zaszeregowanie głównych specjalistów i kierowników komórek organizacyjnych powinno być ustalone co najmniej o 1 kategorię niżej od zaszeregowania zastępców dyrektora nadzorujących daną działalność.
3. Kategorie zaszeregowania kierowników komórek organizacyjnych powinny być ustalone w zależności od rodzaju działalności i stopnia jej złożoności.
4. Przy zaszeregowaniu pracowników do odpowiedniej kategorii stawek płac w ramach kategorii zaszeregowania określonej dla danego stanowiska należy brać pod uwagę:
 - a) posiadane wykształcenie i przygotowanie praktyczne,
 - b) stopień inwencji i samodzielności w pracy,
 - c) złożoność, ważność i zakres powierzonej pracy na danym stanowisku.

§ 32

1. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala:
 - dla dyrektorów przedsiębiorstw transportowych, ich zastępców i głównego księgowego — kierownik jednostki nadrzędnej w porozumieniu z Pełnomocnikiem Ministra Górnictwa i Energetyki do Spraw Transportu,
 - dla kierowników zakładów transportu samochodowego, ich zastępców i głównego księgowego — kierownik jednostki nadrzędnej,
 - dla pozostałych pracowników — kierownik zakładu pracy.
2. Przy ustalaniu stawek dodatku dla poszczególnych stanowisk należy uwzględniać (przykładowo):
 - 1) dla członków dyrekcji:
 - rolę zakładu w gospodarce narodowej,
 - wielkość zakładu (wartość przewozów i usług, liczbę zatrudnionych, ilość taboru samochodowego),
 - stopień złożoności zarządzania, wynikający zwłaszcza z rozmieszczenia terytorialnego oraz z rodzaju i zakresu działania podległych jednostek organizacyjnych,
 - 2) dla kierowników magazynów:
 - wartość obrotów,
 - pracochłonność (liczba pozycji asortymentów magazynowych),
 - rodzaj magazynowanych materiałów,
 - odpowiedzialność materialną (indywidualną, zespołową),

- 3) dla starszych mistrzów i mistrzów:
 - liczbę nadzorowanych brygad (co najmniej 2),
 - liczbę nadzorowanych robotników (co najmniej 10),
 - poziom kwalifikacji robotników,
 - charakter działalności nadzorowanych brygad (produkcyjna, pomocnicza, usługowa),
 - wielkość parku maszynowego,
 - stopień trudności i złożoności,
 - 4) dla kierowników komórek organizacyjnych:
 - liczebność nadzorowanej komórki (co najmniej 5 osób łącznie z kierownikiem),
 - zakres i charakter działalności danej komórki, jej pośredni lub funkcyjny nadzór nad odpowiednimi komórkami,
 - stopień złożoności i trudności zagadnień należących do danej komórki.
3. Dodatek nie przysługuje, jeżeli komórka organizacyjna zatrudnia mniej aniżeli 5 pracowników.
 4. Szczegółowe zasady ustalania wysokości dodatków funkcyjnych dla kierowników poszczególnych komórek, uwzględniające wymierne kryteria przyjęte jako podstawę różnicowania komórek, ustala naczelnny dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej).
 5. Wysokość dodatku funkcyjnego przyznanego kierownikowi komórki organizacyjnej wynika z zakwalifikowania danej komórki do określonej stawki dodatku na podstawie przyjętych kryteriów różnicowania. Zmiana wysokości dodatku nie może być dokonana w drodze awansu, może ona nastąpić wyłącznie w przypadku zmiany zakresu działania danej komórki względnie zmiany innych cech służących jako podstawa różnicowania.
 6. W okresie przejściowym mogą być stosowane odstępstwa od zasady ustalania dodatku funkcyjnego dla stanowiska o określonych cechach w jednej wysokości kwotowej.

W uzasadnionych przypadkach w okresie tym może być dla danego stanowiska ustalony dodatek funkcyjny o jedną kategorię niżej od wysokości dodatku przysługującej kierownikowi danej komórki na podstawie cech przyjętych jako podstawa różnicowania poszczególnych komórek organizacyjnych.
 7. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym.
 8. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego, powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości przewidzianej dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

§ 33

1. Zaliczenie przedsiębiorstw i zakładów transportu zorganizowanego do odpowiedniej grupy zależy od:

- wartości przewozów i usług wykonywanych przez daną jednostkę organizacyjną,
 - liczby posiadanego taboru samochodowego, wyrażonej w jednostkach przeliczeniowych,
 - rozmiaru zatrudnienia,
- z tym że co najmniej dwa z tych kryteriów powinny być spełnione równocześnie.

2. Przyjmuje się następujące wielkości poszczególnych kryteriów obowiązujących przy klasyfikacji przedsiębiorstw transportu samochodowego:

| Lp. | Kryteria | Grupa przedsiębiorstw | | | |
|-----|-------------------------------------------|-----------------------|-----------------|-----------------|--------------|
| | | I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Wartość przewozów i usług ogółem w mln zł | do 150 | od 150 do 350 | od 350 do 500 | powyżej 500 |
| 2 | Tabor w jednostkach przeliczeniowych | do 1000 | od 1000 do 1300 | od 1300 do 1700 | powyżej 1700 |
| 3 | Zatrudnienie ogółem | do 1000 | od 1000 do 1700 | od 1700 do 2500 | powyżej 2500 |

Przedsiębiorstwa zalicza się powszechnie do IV grupy.

Zaliczenia przedsiębiorstwa do III lub II grupy dokonuje dyrektor jednostki nadrzędnej w porozumieniu z Pełnomocnikiem Ministra Górnictwa i Energetyki do Spraw Transportu.

Zaliczenia przedsiębiorstwa do I grupy dokonuje Minister Górnictwa i Energetyki.

3. Przyjmuje się następujące wielkości poszczególnych kryteriów obowiązujących przy zaliczaniu zakładów transportu samochodowego na pełnym lub ograniczonym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym wchodzących w skład przedsiębiorstw tego transportu lub przedsiębiorstw i instytucji transportowych:

| Kryteria | Grupa zakładów | | |
|--------------------------------------|----------------|---------------|-------------|
| | III | II | I |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Wartość przewozów i usług w mln zł | do 50 | od 50 do 150 | powyżej 150 |
| Tabor w jednostkach przeliczeniowych | do 250 | od 250 do 600 | powyżej 600 |
| Liczba zatrudnionych ogółem — osób | do 400 | od 400 do 800 | powyżej 800 |

Zakłady zalicza się powszechnie do III grupy.

Zaliczenia zakładu do II grupy dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.
Zaliczenia zakładu do I grupy dokonuje naczelny dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej).

4. Dla ustalenia odpowiedniej grupy dla przedsiębiorstw i zakładów transportowych wartość przewozów i usług przyjmuje się w podwójnej wysokości.

5. Jednostką przeliczeniową jest jeden samochód ciężarowy, uniwersalny o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton.

Ustala się następujące wskaźniki przeliczeniowe dla pozostałych pojazdów samochodowych:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1) autobus do 15 miejsc siedzących (wraz z miejscem kierowcy) | — 1,25 jedn. |
| 2) autobus powyżej 15 miejsc siedzących | — 2,25 jedn. |
| 3) autobus przegubowy lub członowy | — 3,0 jedn. |
| 4) przyczepa autobusowa | — 1,0 jedn. |
| 5) samochód osobowy | — 0,75 jedn. |
| 6) samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze od 3,5 do 13 ton | — 1,5 jedn. |
| 7) samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 20 ton | — 2,0 jedn. |
| 8) samochód ciężarowy o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 20 ton | — 3,0 jedn. |
| 9) ciągnik balastowy | — 3,0 jedn. |
| 10) ciągnik rolniczy | — 1,5 jedn. |
| 11) przyczepa niskopodwoziowa do przewozu ładunków ciężkich i ponadwymiarowych | — 1,0 jedn. |
| 12) przyczepa ciężarowa do 5 ton | — 0,5 jedn. |
| 13) przyczepa ciężarowa powyżej 5 ton | — 0,75 jedn. |
| 14) ciężkie maszyny budowlane | — 3,0 jedn. |
| 15) ciężki sprzęt przeładunkowy (żurawie, stacje przeładunkowe) | — 3,0 jedn. |

6. Minister Komunikacji może uzupełnić tabelę innymi rodzajami i typami pojazdów ustalając dla nich odpowiednie wskaźniki przeliczeniowe.

Rozdział V

Zasady wypłacania dodatku za staż pracy

§ 34

Pracownikom zatrudnionym w zakładach transportu zorganizowanego przysługuje dodatek za nieprzerwany staż pracy w jednym zakładzie w wysokości:

- 1) 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy,
- 2) 10% wynagrodzenia zasadniczego po 10 latach pracy,
- 3) 15% wynagrodzenia zasadniczego po 15 latach pracy.

§ 35

Kierowcy, którzy nabyli prawo do dodatku za staż pracy na podstawie § 13 uchwały nr 147 Rady Ministrów z dnia 28 czerwca 1967 r. w sprawie wynagradzania i czasu pracy pracowników transportu samochodowego — zachowują prawo do tego dodatku do czasu uzyskania prawa do dodatku za staż pracy według zasad określonych w niniejszym rozdziale.

§ 36

Za podstawę ustalenia wysokości dodatku za staż pracy przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, a w odniesieniu do kierowców pojazdów samochodowych — wynagrodzenie zasadnicze łącznie z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu lub wykonywanie niektórych rodzajów pojazdów, niezależnie od formy wynagrodzenia.

§ 37

1. Do stażu pracy w jednym zakładzie, wymaganego do uzyskania dodatku, o którym mowa w § 34, wlicza się także:
 - 1) kierowcom — okres zatrudnienia w transporcie niezorganizowanym, jeżeli z tego transportu przeszli bezpośrednio do transportu zorganizowanego,
 - 2) pracownikom nie wymienionym w pkt 1 — okres pracy w poprzednim zakładzie pracy, jeżeli ten zakład pracy jest zgrupowany w tym samym zjednoczeniu, a przejście pracownika nastąpiło na podstawie porozumienia zakładów pracy, lub ich jednostek nadrzędnych, bądź zalecenia jednostki nadrzędnej.
2. Do stażu pracy w jednym zakładzie pracy wlicza się także okresy niewykonywania pracy w danym zakładzie pracy wskutek:
 - 1) zwolnienia pracownika z pracy (bez względu na czas przerwy), jeżeli pracownik podjął pracę w danym zakładzie w wyniku przy-

wrócenia do pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej do spraw pracy lub orzeczenia sądu,

- 2) odbywania czynnej służby wojskowej, jeżeli pracownik po odbyciu tej służby podjął zatrudnienie w zakładzie pracy w terminie określonym obowiązującymi przepisami.
3. Stażu pracy w jednym zakładzie pracy nie przerywają, lecz nie są zaliczane do tego stażu, okresy:
 - 1) bezpłatnych urlopów,
 - 2) przerw w pracy spowodowanych zwolnieniem od pracy zawodowej do pełnienia funkcji obywatelskich i społecznych, jeżeli pracownik powrócił do zakładu pracy w ciągu 14 dni od zakończenia pełnienia tych funkcji,
 - 3) pobierania renty inwalidzkiej, jeżeli pracownik po tym okresie podjął pracę w danym zakładzie pracy.

§ 38

1. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres faktycznie przepracowany, jeżeli umowa o pracę rozwiązana została przed upływem okresu, za który wypłaca się dodatek (okres obrachunkowy) z wyjątkiem przypadków:
 - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
 - 2) zgonu pracownika, o ile miał na utrzymaniu przynajmniej jednego członka rodziny,
 - 3) rozwiązania umowy o pracę w wyniku długotrwałej choroby,
 - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
 - 5) przejścia do pracy w organizacjach społecznych lub politycznych.
2. Wypłata dodatku za staż pracy w przypadkach określonych w ust. 1 następuje za czas faktycznie przepracowany w zakładzie pracy w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

§ 39

1. Dodatek za staż pracy wypłaca się pracownikowi pod warunkiem nie-nagannej pracy. Za każdy dzień pracy opuszczony bez usprawiedliwienia w okresie obrachunkowym, potrąca się pracownikowi 50% przysługującego dodatku.
2. Dyrektor zakładu może pozbawić pracownika częściowo lub całkowicie prawa do otrzymywania dodatku za staż pracy w razie:
 - 1) naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy i regulaminu pracy oraz za nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - 2) zaniedbania, które spowodowało śmiertelny wypadek.

3. Szczegółowe zasady przyznawania i wypłaty dodatku za staż pracy określa zakładowe regulaminy.

§ 40

Pracownikom transportu niezorganizowanego przysługują dodatki związane z wysługą lat w wysokości i na zasadach obowiązujących w zatrudniającym ich zakładzie pracy, jeżeli w zakładzie tym dodatki takie są stosowane.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w zakładach pracy
prowadzących działalność badawczo-projektową i konstrukcyjną**

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w:

- 1) Centralnym Ośrodku Badawczo-Projektowym Górnictwa Odkrywkowego — POLTEGOR,
- 2) Głównym Biurze Studiów i Projektów Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla — SEPARATOR,
- 3) Zakładach Konstrukcyjno-Mechanizacyjnych Przemysłu Węglowego z wyłączeniem zakładów na wewnętrznym pełnym rozrachunku,
- 4) Centralnym Ośrodku Projektowo-Konstrukcyjnym Maszyn Górniczych - - KOMAG z wyłączeniem zakładów na wewnętrznym pełnym rozrachunku,
- 5) Zakładzie Studiów i Projektów Kombinatoru Budownictwa Węglowego — FABUD.

§ 2

Zasady wynagradzania pracowników, o których mowa w § 1, określa zarządzenie nr 64 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 grudnia 1973 r. w sprawie stawek płac zasadniczych i dodatków oraz zasad szeregowania pracowników zatrudnionych w biurach projektów stosujących eksperymentalne zasady działania.

§ 3

1. Za nieprzerwaną pracę w zakładzie pracy przysługuje pracownikowi wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach kwartalnych w następującej wysokości:
 - 10% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 do 15 lat,
 - 15% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat.

2. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat lub innych dodatków za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.
3. Za każdyopuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się pracownikowi 25% przysługującego mu specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat.
4. Pracownicy, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat, wynikająca z ust. 1, byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia pobieranego dotychczas — zachowują prawo do jego pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu uzyskania uprawnień do pobierania specjalnego wynagrodzenia na podstawie ust. 1 w wymiarze równym lub wyższym od pobieranego.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Głównym Biurze Studiów i Projektów Górnictwa

§ 1

Zasady wynagradzania pracowników Głównego Biura Studiów i Projektów Górnictwa (wraz z biurami wchodzącymi w jego skład) określa uchwała nr 310/72 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 1972 r. w sprawie eksperymentalnych zasad działania Głównego Biura Studiów i Projektów Górnictwa.

§ 2

1. Za nieprzerwaną pracę w Głównym Biurze Studiów i Projektów Górnictwa przysługuje pracownikom specjalne wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach kwartalnych, w następującej wysokości:
 - 10 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 do 15 lat,
 - 15 % kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat.
2. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat lub innych dodatków za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zlecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.
3. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się pracownikowi 25 % przysługującego mu specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat.
4. Pracownicy, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat wynikająca z ust. 1 byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia pobieranego dotychczas — zachowują prawo do jego pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu uzyskania uprawnień do pobierania specjalnego wynagrodzenia na podstawie ust. 1 w wymiarze równym lub wyższym od pobieranego.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych
w Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki
w Centrali Zbytu Węgla i w Przedsiębiorstwie
Budowy Zakładów Górniczych za Granicą — Kopex**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w niżej wymienionych jednostkach:
 - 1) w Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki, łącznie z Centralną Składnicą
 - 2) w Centrali Zbytu Węgla,
 - 3) w Przedsiębiorstwie Budowy Zakładów Górniczych za Granicą — Kopex, zwanych dalej zakładami pracy.
2. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku z uwzględnieniem ust. 3, nie mają zastosowania do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) pracowników straży pożarnej,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników zatrudnionych w halach maszyn,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie,
 - 6) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 7) pracowników kulturalno-wychowawczych.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 1, 2 i 4 mają zastosowanie przepisy § 24.

§ 2

Kierownicy zakładów pracy mogą tworzyć w ramach planowanego funduszu płac specjalny fundusz nagród w wysokości do 0,5% planowanego osobowego funduszu płac, z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników za szczególne osiągnięcia.

§ 3

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 robotników zatrudnionych w zakładach pracy wynagradza się odpowiednio według zasad ustalonych w załączniku nr 1 do układu.
2. Robotników zatrudnionych na składowiskach węgla Centrali Zbytu Węgla wynagradza się odpowiednio według zasad ustalonych w załączniku nr 4 do układu.

§ 4

1. Przeszeregowanie pracowników do wyższej kategorii osobistego zaszerzegowania nie może być dokonywane częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem przypadków awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji robotnika lub zmianą stanowiska pracy pracowników.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy.

§ 5

1. Za czas pracy w porze nocnej pracownikom z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, przysługuje dodatek nocny w wysokości 15% godzinowej stawki pracy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzegowania.
2. Dodatki za pracę nocną przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w nocy poza normalnym czasem pracy, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

§ 6

1. Pracownikami na kierowniczych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) naczelny dyrektor, dyrektor,
 - 2) zastępca naczelnego dyrektora i dyrektora,
 - 3) pełnomocnik Ministra Górnictwa i Energetyki do Spraw Transportu,
 - 4) dyrektor Centralnej Składnicy,

- 5) główny księgowy,
 - 6) główny specjalista (ekspert) kierujący zespołem pracowników,
 - 7) naczelnik (kierownik): wydziału, działu, komórki organizacyjnej, składowiska, zespołu magazynów, zakładu produkcyjnego, warsztatu, stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
 3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany, dyspozytor zmianowy, (stanowiska równorzędne w systemie zmianowym), traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
 4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni,
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
 5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
 6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy po 3-ch miesiącach nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

Rozdział II

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych

§ 7

1. Miesięczne stawki płacy zasadniczej pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej | Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej |
|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 1200 | 12 | 4000 |
| 2 | 1350 | 13 | 4300 |
| 3 | 1500 | 14 | 4600 |
| 4 | 1700 | 15 | 5000 |
| 5 | 1900 | 16 | 5500 |
| 6 | 2200 | 17 | 6000 |
| 7 | 2500 | 18 | 6500 |
| 8 | 2800 | 19 | 7000 |
| 9 | 3100 | 20 | 7500 |
| 10 | 3400 | 21 | 8000 |
| 11 | 3700 | | |

2. Miesięczne stawki dodatku funkcyjnego pracowników umysłowych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w zł | Kategoria dodatku | Wysokość dodatku w zł |
|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|
| 1 | 300 | 9 | 2000 |
| 2 | 400 | 10 | 2500 |
| 3 | 500 | 11 | 3000 |
| 4 | 600 | 12 | 3500 |
| 5 | 800 | 13 | 4000 |
| 6 | 1000 | 14 | 4500 |
| 7 | 1250 | 15 | 5000 |
| 8 | 1500 | | |

§ 8

Stanowiska, kategorie zaszeregowania i kategorie dodatku funkcyjnego oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określają następujące tabele:

1) tabela dla pracowników umysłowych zatrudnionych w Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zasze-regowa-mia | Grupa dodatku funkcyj-nego | Wymagane kwalifikacje w zakresie: | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Dyrektor | 19—21 | 11—15 | wyższe techniczne ekonomiczne, prawnicze lub administracyjne | 12 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Pierwszy zastępca dyrektora, Pełnomocnik Ministra Górnictwa i Energetyki do Spraw Transportu, dyrektor Centralnej Składnicy | 18—20 | 10—14 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 3 | Pozostali zastępcy dyrektora, główny księgowy, Zastępca dyrektora i główny księgowy Centralnej Składnicy | 15—19 | 8—13 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 4 | Główny specjalista (ekspert) kierujący zespołem pracowników | 13—18 | 4—9 | wyższe odpowiedniej specjalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 5 | Główny specjalista | 13—18 | — | wyższe odpowiedniej specjalności | 8 lat w zawodzie |
| 6 | Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, do spraw pracowniczych, z wyłączeniem Centralnej Składnicy | 11—17 | 4—9 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska | 7 lat w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7 | Starszy specjalista, starszy inspektor, starszy rewident radca prawny | 11—16 | — | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności dla radcy prawnego wymagane są kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami | 5 lat w zawodzie ponadto starszy rewident 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej 9 lat w zawodzie ponadto starszy rewident 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej |
| 8 | Naczelnik (kierownik) innego wydziału (działu), kierownik pozostałej wieloosobowej komórki organizacyjnej | 9—15 | 3—8 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 4 lata w zawodzie 8 lat w zawodzie |
| 9 | Specjalista, inspektor, rewident | 8—14 | — | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 4 lata w zawodzie ponadto rewident 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej 8 lat w zawodzie ponadto rewident 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej |
| 10 | Kierownik zespołu magazynów, starszy mistrz | 8—13 | 2—7 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska dla starszego mistrza: | 2 lata w zawodzie 6 lat w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| | | | | wyższe techniczne | 2 lata w tym 1 rok w ruchu zakładu |
| | | | | średnie techniczne | 6 lat w tym 2 lata w ruchu zakładu |
| | | | | posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 12 lat w tym 6 lat na stanowisku nadzorowanym przez starszego mistrza |
| 11 | Magazynier | 6—13 | — | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska | 2 lata w zawodzie |
| | | | | średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 6 lat w zawodzie |
| 12 | Mistrz | 6—12 | 1—5 | wyższe techniczne | 1 rok w tym 1/2 roku w ruchu zakładu |
| | | | | średnie techniczne | 4 lata w tym 1 rok w ruchu zakładu |
| | | | | posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 10 lat w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |
| 13 | Samodzielny referent, samodzielny księgowy | 6—11 | — | wyższe odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| | samodzielny referent prawny | | | średnie odpowiedniej specjalności | 3 lata w zawodzie |
| | | | | dla samodzielnego referenta prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami | |
| 14 | Starszy: referent, teletypistka, stenotypistka, maszynistka poza halą maszyn, telefonistka | 3—7 | — | średnie odpowiedniej specjalności a ponadto: | 2 lata w zawodzie |
| | | | | a) dla starszej teletypistki i starszej maszynistki poza halą maszyn — umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością 300 uderzeń na minutę, | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 15 | Referent, teletypistka, stenotypistka, maszynistka poza halą maszyn. telefonistka | 1—5 | — | <p>b) dla starszej stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 250 zgłosek na minutę</p> <p>c) dla starszej telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 100 numerach czynnych</p> <p>średnie odpowiedniej specjalności a ponadto:</p> | <p>ukończony wstępny staż pracy</p> <p>a) dla teletypistki i maszynistki poza halą maszyn — umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością 230 uderzeń na minutę</p> <p>b) dla stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 200 zgłosek na minutę,</p> <p>c) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 25 numerach czynnych</p> |
| 16 | Stażysta: — z wyższym wykształce- niem — ze średnim wykształ- ceniem | <p>2—7</p> <p>1—4</p> | | | |

2) tabela dla pracowników umysłowych zatrudnionych w Centrali Zbytu Węgla

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaseregowania | Grupa dodatku funkcyjnego | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Naczelnny dyrektor | 19—21 | 11—15 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub administracyjne | 12 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Pierwszy zastępca naczelnego dyrektora | 18—20 | 10—14 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora główny księgowy, | 15—19 | 8—13 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 4 | Główny specjalista (ekspert) kierujący zespołem pracowników | 13—18 | 4—9 | wyższe odpowiedniej specjalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 5 | Główny specjalista | 13—18 | — | wyższe odpowiedniej specjalności | 8 lat w zawodzie |
| 6 | Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, do spraw pracowniczych, kierownik składowiska | 11—17 | 4—9 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska | 7 lat w zawodzie |
| 7 | Starszy specjalista starszy inspektor starszy rewident | 11—16 | — | wyższe odpowiedniej specjalności | 5 lat w zawodzie, ponadto starszy rewident 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | radca prawny | | | średnie odpowiedniej specjalności | 9 lat w zawodzie ponadto starszy rewident 3 lata praktyki kontrolno- rewizyjnej |
| 8 | Naczelnik innego wydziału, kierownik pozostałej komórki organizacyjnej | 9—15 | 3—8 | dla radcy prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepi- sami wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 4 lata w zawodzie 8 lat w zawodzie |
| 9 | Specjalista, inspektor, rewident | 8—14 | — | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności | 4 lata w zawodzie, ponadto rewident stenotypistka, 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo- księgowej 8 lat w zawodzie, ponadto rewident 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo- księgowej |
| 10 | Kierownik zespołu magazynów, dyspozytor zmianowy na składowisku, starszy mistrz | 7—13 | 2—7 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska dla starszego mistrza i dyspozytora zmianowego: wyższe techniczne średnie techniczne | 2 lata w zawodzie 6 lat w zawodzie 2 lata w tym 1 rok w ruchu zakładu 6 lat w tym 2 lata w ruchu zakładu |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| | | | | posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 12 lat, w tym 6 lat na stanowisku nadzorowanym przez starszego mistrza |
| 11 | Magazynier | 6—13 | — | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska | 2 lata w zawodzie |
| | | | | średnie odpowiednie dla danego stanowiska | 6 lat w zawodzie |
| 12 | Mistrz | 6—12 | 1—5 | wyższe techniczne | 1 rok, w tym 1/2 roku w ruchu zakładu |
| | | | | średnie techniczne | 4 lata, w tym 1 rok w ruchu zakładu |
| | | | | posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |
| 13 | Samodzielny referent, samodzielny księgowy | 6—11 | — | wyższe odpowiedniej specjalności | ukończony wstępny staż pracy |
| | samodzielny referent prawny | | | średnie odpowiedniej specjalności | 3 lata w zawodzie |
| 14 | Starszy: referent teletypistka, stenotypistka, maszynistka poza halą maszyn, telefonistka | 3—7 | — | średnie odpowiedniej specjalności a ponadto: | 2 lata w zawodzie |
| | | | | a) dla starszej teletypistki i starszej maszynistki poza halą maszyn umiejętność bezbłędnego pisanie na maszynie z szybkością do 300 uderzeń na minutę, | |
| | | | | b) dla starszej stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 250 zgłoszek na minutę, | |
| | | | | c) dla starszej telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 100 numerach czynnych | |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 15 | Referent, teletypistka, stenotypistka poza halą maszyn, telefonistka | 1—5 | — | średnie odpowiedniej specjalności a ponadto: a) dla teletypistki i maszynistki poza halą maszyn — umiejętność bezbłędneho pisanja na maszynie z szybkością 230 uderzeń na mi- nutę, b) dla stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 200 zgłoszek na minutę, c) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 25 numerach czynnych | ukończony wstępny staż pracy |
| 16 | Stażysta: — z wyższym wykształce- niem — ze średnim wykształce- niem | 2—7 1—4 | | | |

3) tabela dla pracowników umysłowych zatrudnionych w Przedsiębiorstwie Budowy Zakładów Górniczych za Granicą — Kopex

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszerogowania | Grupa dodatku funkcyjnego | Wymagane kwalifikacje w zakresie: | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| | | | | wykształcenia | stażu pracy |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Naczelný dyrektor | 19—21 | 11—15 | wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub administracyjne | 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 2 | Pierwszy zastępca naczelnego dyrektora | 18—20 | 10—14 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 3 | Pozostali zastępcy naczelnego dyrektora, główny księgowy | 15—19 | 8—13 | wyższe odpowiednie do zakresu prowadzonej działalności | 8 lat, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym |
| 4 | Główny specjalista (ekspert) kierujący zespołem pracowników | 13—18 | 4—9 | wyższe odpowiedniej specjalności — znajomość języków obcych | 6 lat, w tym 3 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym |
| 5 | Główny specjalista (ekspert) | 13—18 | — | wyższe odpowiedniej specjalności — znajomość języków obcych | 6 lat w zawodzie |
| 6 | Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, do spraw pracowniczych, kierownik zakładu produkcyjnego | 11—17 | 4—9 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska — znajomość języków obcych | 5 lat w zawodzie |
| 7 | Kierownik innego działu, kierownik pozostałej komórki organizacyjnej | 9—15 | 3—8 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska — znajomość języków obcych | 3 lata w zawodzie 7 lat w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Starszy specjalista, (rzeczoznawca), starszy inspektor, starszy rewident radca prawny | 8—15 | — | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności — znajomość języków obcych dla radcy prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami | 3 lata w zawodzie, ponadto starszy rewident 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej 7 lat w zawodzie, ponadto starszy rewident 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej |
| 9 | Kierownik działu administracyjno-gospodarczego, kierownik zespołu magazynów kierownik warsztatu, komendant ZOS, starszy mistrz | 7—13 | 2—7 | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska dla starszego mistrza: wyższe techniczne średnie techniczne posiadanie tytułu mistrza w zawodzie — w miarę potrzeby znajomość języków obcych | 2 lata w zawodzie 6 lat w zawodzie 2 lata, w tym 1 rok w ruchu zakładu 6 lat, w tym 2 lata w ruchu zakładu 12 lat, w tym 6 lat na stanowisku nadzorowanym przez starszego mistrza |
| 10 | Starszy dysponent spedycji międzynarodowej, inspektor, specjalista (rzeczoznawca), rewident, magazynier | 6—13 | — | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności — w miarę potrzeby znajomość języków obcych | 2 lata w zawodzie, ponadto rewident 1 rok na samodzielny stanowisku w komórce finansowo-księgowej 6 lat w zawodzie, ponadto dla rewidenta 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11 | Mistrz | 6—12 | 1—5 | wyższe techniczne średnie techniczne posiadanie tytułu mistrza w zawodzie | 1 rok, w tym 1/2 roku w ruchu zakładu 4 lata, w tym 1 rok w ruchu zakładu 10 lat, w tym 4 lata na stanowisku nadzorowanym przez mistrza |
| 12 | Dysponent spedycji międzynarodowej | 6—12 | — | wyższe odpowiednie dla danego stanowiska średnie odpowiednie dla danego stanowiska — w miarę potrzeby znajomość języków obcych | 1 rok w zawodzie 4 lata w zawodzie |
| 13 | Samodzielny referent, samodzielny księgowy | 6—11 | — | wyższe odpowiedniej specjalności średnie odpowiedniej specjalności — w miarę potrzeby znajomość języków obcych | ukończony wstępny staż pracy 3 lata w zawodzie |
| | samodzielny referent prawny | | | dla samodzielnego referenta prawnego kwalifikacje zgodne z obowiązującymi przepisami | |
| 14 | Starszy: referent, teletypistka, stenotypistka, maszynistka poza halą maszyn, telefonistka | 3—7 | — | średnie odpowiedniej specjalności a ponadto: a) dla starszej teletypistki i starszej maszynistki poza halą maszyn — umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością 300 uderzeń na minutę, b) dla starszej stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 250 zgłosek na minutę, c) dla starszej telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 100 numerach czynnych | 2 lata w zawodzie |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| 15 | Referent, teletypistka, stenotypistka, maszynistka poza halą maszyn, telefonistka | 1—5 | — | średnie odpowiedniej specjalności a ponadto: a) dla teletypistki i maszynistki poza halą maszyn — umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością 230 uderzeń na minutę, b) dla stenotypistki — umiejętność stenografowania z szybkością 200 zgłosek na minutę, c) dla telefonistki — umiejętność obsługi centrali telefonicznej o ponad 25 numerach czynnych | ukończony wstępny staż pracy |
| 16 | Stażysta: — z wyższym wykształceniem — ze średnim wykształceniem | 2—7 1—4 | | | |

§ 9

1. Zaszeregowania pracowników umysłowych do poszczególnych kategorii należy dokonywać w szczególności przy uwzględnieniu:
 - 1) posiadanych przez pracownika kwalifikacji w zakresie wykształcenia i stażu pracy, wiadomości teoretycznych, umiejętności praktycznych, stopnia specjalizacji, zdolności organizacyjnych itp.,
 - 2) rodzaju pracy wykonywanej przez pracowników, jej znaczenia dla przedsiębiorstwa i związanej z tym odpowiedzialności.
2. Kategorię zaszeregowania dla naczelnego dyrektora (dyrektora) zakładu pracy i jego zastępców ustala Minister Górnictwa i Energetyki na wniosek dyrektora Departamentu Kadr zaopiniowany przez dyrektora Departamentu Norm i Płac.
3. Kategorię zaszeregowania dla pozostałych pracowników przedsiębiorstw ustala naczelnny dyrektor (dyrektor) danego zakładu pracy.
4. Kategorię zaszeregowania dla dyrektora Centralnej Składnicy i jego zastępców ustala dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki, a dla pozostałych pracowników dyrektor Centralnej Składnicy.

§ 10

1. Podział poszczególnych komórek organizacyjnych na techniczne, ekonomiczne i inne oraz zakres czynności i odpowiedzialności kierowników

tych komórek określają wewnętrzne regulaminy działalności (księgi służb) zakładu pracy.

2. Utrzymanie lub tworzenie komórek organizacyjnych albo samodzielnych stanowisk powinno wynikać z aktualnych potrzeb zakładu pracy z uwzględnieniem ramowych schematów organizacyjnych.

§ 11

1. Stanowisko głównego specjalisty może być tworzone bądź jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna, zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną pracy, bądź jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym i doradczym, podlegające bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy, lub jego zastępcy, albo kierownikowi komórki organizacyjnej, powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.
2. Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną danego zakładu pracy.
3. Stanowisko głównego specjalisty nie może być tworzone jeżeli:
 - 1) z zakresu zagadnień z danej gałęzi wiedzy, występujących w danym zakładzie pracy nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych,
 - 2) przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy, zakład pracy korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru oraz doradztwa specjalistów jednostki nadrzędnej lub innej instytucji.
4. Na stanowisku głównego specjalisty określonej gałęzi wiedzy w danym zakładzie pracy może być zatrudnionych nie więcej niż jeden pracownik.

§ 12

1. Rodzaje specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowiska starszych specjalistów, specjalistów (rzeczoznawców) powinny wynikać z charakteru i zakresu działania danego zakładu pracy. Stanowiska specjalistów mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą gałąź wiedzy co główni specjaliści zatrudnieni w danym zakładzie pracy albo inne gałęzie wiedzy lub dziedziny pracy, z zakresu których nie ma uzasadnienia dla tworzenia stanowiska głównego specjalisty.
2. Do zakresu działania starszych specjalistów, specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej gałęzi wiedzy lub dziedziny pracy reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną, względnie rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności. W szczególności ramowy zakres pracy starszych specjalistów, specjalistów powinien obejmować:
 - 1) opracowywanie dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanej przez kierownictwo,
 - 2) opracowywanie operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy,

- 3) dokonywanie kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie organizacji lub ekonomiki z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz,
 - 4) wykonywanie skomplikowanych rachunków ekonomicznych,
 - 5) podejmowanie decyzji odnośnie spraw leżących w gestii danego stanowiska pracy.
3. Szczegółowa nazwa danego stanowiska starszego specjalisty, specjalisty dla odróżnienia od innych stanowisk powinna być dwuczłonowa, np. starszy specjalista-handlowiec, specjalista-walutowiec, specjalista do spraw płac, specjalista z zakresu analiz ekonomicznych.

§ 13

Zakres czynności i odpowiedzialności starszych inspektorów, inspektorów, mistrza, dyspozytora zmianowego określają wewnętrzne regulaminy działalności zakładów pracy (księgi służb).

§ 14

1. Stanowiska samodzielnych referentów do określonych spraw tworzone są w poszczególnych komórkach organizacyjnych zakładu pracy na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy.
2. Utworzenie odrębnych stanowisk samodzielnych referentów do spraw z poszczególnych dziedzin uwarunkowane jest zakresem zagadnień z tych dziedzin występujących w danej komórce lub w danym zakładzie pracy.

Do zakresu działania samodzielnych referentów należy rozwiązywanie określonych zagadnień z wąskiej specjalności z danej dziedziny wiedzy lub zakresu pracy dla zagadnień ogólniejszych, nie wymagających jednak pogłębionej wiedzy z danej dziedziny, a w szczególności:

- 1) opracowywanie różnotematycznych informacji dotyczących działalności ekonomicznej, handlowej, socjalnej lub innej,
- 2) dokonywanie skomplikowanych wielostronnych analiz oraz ocen powtarzalnych zjawisk z określonej dziedziny, ich wzajemnych powiązań oraz przyczyn i skutków,
- 3) podejmowanie decyzji w zakresie powierzonego odcinka działalności.

Samodzielnymi referencjami mogą również wykonywać samodzielne, wyznaczone wycinkowe prace wchodzące w skład obszerniejszej całości opracowywanej przez specjalistę lub głównego specjalistę.

3. Nomenklatura poszczególnych stanowisk samodzielnych referentów powinna być dwuczłonowa np. samodzielny księgowy, samodzielny ekonomista, albo samodzielny referent do spraw: płac, planowania, statystyki, analiz itp.

§ 15

Do zakresu działania starszego referenta należy przykładowo:

- 1) opracowywanie materiałów i dokumentacji w wycinkowych sprawach bieżących i przygotowanie ich do decyzji zwierzchnika,

- 2) opracowywanie okresowych, odcinkowych planów i prostych analiz ekonomicznych, organizacyjnych,
- 3) dokonywanie oceny i wyciąganie wniosków dotyczących określonego zakresu działania.

§ 16

Do zakresu działania referentów należy przykładowo: wykonywanie czynności powtarzalnych, schematycznych pod względem treści, formy i sposobu wykonania, nie wymagających poszukiwania metod pracy. Referent wykonuje pracę pod nadzorem i stałym kierownictwem bezpośredniego zwierzchnika.

§ 17

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez dyrektora zakładu pracy nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.
2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. Przepis ust. 1 i 2 nie ma zastosowania do pracowników, dla których odrębne przepisy wymagają dotrzymania tego warunku.
4. Pracownicy nowo przyjmowani do pracy powinni posiadać kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy przewidziane dla danego stanowiska w tabelach § 8.

§ 18

1. Kategorie dodatku funkcyjnego dla naczelnego dyrektora (dyrektora) zakładu pracy i jego zastępców określa Minister Górnictwa i Energetyki na wniosek dyrektora Departamentu Kadr zaopiniowany przez dyrektora Departamentu Norm i Płac.
2. Kategorię dodatku funkcyjnego dla kierowników komórek organizacyjnych określa naczelny dyrektor (dyrektor) danego zakładu pracy.
3. Kategorię dodatku funkcyjnego dla dyrektora Centralnej Składnicy i jego zastępców określa dyrektor Centrali Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki.
4. Kategorię dodatku funkcyjnego dla kierowników komórek organizacyjnych w Centralnej Składnicy określa dyrektor Centralnej Składnicy.

§ 19

Wysokość dodatku w granicach stawek przewidzianych dla poszczególnych stanowisk powinna być zróżnicowana w zależności od ilości nadzorowanych pracowników, złożoności i odpowiedzialności pracy, a także od kwalifikacji pracownika.

§ 20

1. Dodatki funkcyjne przysługują tylko w okresie pracy na danym stanowisku.
2. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności pracownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo, przysługuje mu dodatek w wysokości przewidzianej dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

Rozdział III

Zasady premiowania pracowników umysłowych

§ 21

1. Pracownicy umysłowi zatrudnieni na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy mogą otrzymać za wykonanie zadań planowych premię w ramach funduszu premiowego w wysokości do 20% ich płacy zasadniczej.
2. Wypłata premii następuje w oparciu o szczegółowe regulaminy premiowania opracowane na podstawie ramowych kryteriów zatwierdzonych przez Ministra Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.
3. Ramowe kryteria premiowania ustalają w szczególności zadania charakteryzujące działalność zakładu pracy.

§ 22

Pozostali pracownicy umysłowi, nie określani w § 21 ust. 1, premiowani są z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac w wysokości do 15% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

§ 23

1. Pracownikom finansowo-księgowym niezależnie od premii, o której mowa w § 22 przysługuje premia za prawidłowe i terminowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa).
2. Na premię bilansową przeznacza się raz w roku, w ramach funduszu premiowego, o którym mowa w § 22, kwotę stanowiącą 10% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników wymienionych w ust. 1.
3. Fundusz określony w ust. 2 zmniejsza się o 1/25 część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu rocznego sprawozdania finansowego.
4. Indywidualna premia bilansowa może być przyznana w wysokości do 20% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika, pod warunkiem, że brał on udział w sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego i pracował w zakładzie pracy co najmniej przez 3 miesiące bezpośrednio poprzedzające datę złożenia rocznego sprawozdania finansowego.
5. Premię bilansową wypłaca się po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

Rozdział IV

Zasady ustalania specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat

§ 24

1. Za nieprzerwaną pracę w zakładzie pracy przysługuje pracownikom specjalne wynagrodzenie za wysługę lat wypłacane w okresach kwartalnych w wysokości określonej w poniższej tabeli:

| Lp. | Pracownicy | | | Stawka specjalnego wynagrodzenia kwartalnego za wysługę lat w zależności od stażu pracy | | | | | |
|-----|--------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------|------|------|
| | kate- goria zasze- rego- wania | umy- słowi | robotnicy | miesięczna dla pra- cowników umysłowych | dniówkowa dla robot- ników | miesięczna dla pra- cowników umysłowych | dniówkowa dla robot- ników | | |
| | | .kategoria zaszeregowania wg tabeli | | | | | | | |
| | | I | II, III, IV | | | | | | |
| | | po 5 do 15 lat | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 1 | I | I | 105 | 4,0 | 4,4 | 160 | 6,0 | 6,6 |
| 2 | 2 | II | II | 120 | 4,4 | 5,0 | 180 | 6,6 | 7,5 |
| 3 | 3 | III | III | 130 | 4,8 | 5,4 | 195 | 7,2 | 8,1 |
| 4 | 4 | IV | IV | 155 | 5,2 | 5,8 | 235 | 7,8 | 8,7 |
| 5 | 5 | V | V | 180 | 5,6 | 6,2 | 270 | 8,4 | 9,3 |
| 6 | 6 | VI | VI | 205 | 6,4 | 7,2 | 305 | 9,6 | 10,8 |
| 7 | 7 | VII | VII | 225 | 7,2 | 7,9 | 340 | 10,8 | 11,9 |
| 8 | 8 | VIII | VIII | 250 | 8,0 | 8,8 | 375 | 12,0 | 13,2 |
| 9 | 9 | IX | IX | 270 | 9,6 | 10,6 | 405 | 14,4 | 15,9 |
| 10 | 10 | | | 300 | | | 450 | | |
| 11 | 11 | | | 325 | | | 490 | | |
| 12 | 12 | | | 350 | | | 525 | | |
| 13 | 13 | | | 380 | | | 570 | | |
| 14 | 14 | | | 415 | | | 625 | | |
| 15 | 15 | | | 450 | | | 675 | | |
| 16 | 16 | | | 495 | | | 745 | | |
| 17 | 17 | | | 540 | | | 810 | | |
| 18 | 18 | | | 585 | | | 880 | | |
| 19 | 19 | | | 630 | | | 945 | | |
| 20 | 20 | | | 675 | | | 1015 | | |
| 21 | 21 | | | 720 | | | 1080 | | |

2. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat lub innych dodatków za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego lub drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.
3. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się pracownikowi 25% przysługującego mu specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat.
4. Pracownicy, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat wynikająca z ust. 1 byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia pobieranego dotychczas — zachowują prawo do pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu uzyskania uprawnień do pobierania specjalnego wynagrodzenia na podstawie ust. 1 w wymiarze równym lub wyższym od pobieranego.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Informatyki
Górnictwa i Energetyki**

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w Centralnym Ośrodku Informatyki Górnictwa i Energetyki, zwanym dalej Ośrodkiem.
2. Z zastrzeżeniem ust. 3 przepisów załącznika nie stosuje się do:
 - 1) pracowników transportu samochodowego,
 - 2) pracowników straży pożarnej,
 - 3) pracowników straży przemysłowej,
 - 4) pracowników zatrudnionych w halach maszyn do pisania,
 - 5) pracowników zatrudnionych w stołówkach pracowniczych prowadzonych we własnym zakresie przez Ośrodek,
 - 6) uczniów odbywających naukę zawodu,
 - 7) pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej.
3. Do pracowników wymienionych w ust. 2 pkt 1, 2, 4 mają zastosowanie przepisy § 2.

§ 2

1. Za nieprzerwaną pracę w Ośrodku pracownikom przysługuje specjalne wynagrodzenie za wysługę lat, wypłacane w okresach kwartalnych, w następującej wysokości:
 - 1) 10% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 5 do 15 lat,
 - 2) 15% kwartalnej płacy zasadniczej po przepracowaniu nieprzerwanie 15 lat.
2. Pracą nieprzerwaną jest również praca w innych zakładach pracy na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat lub innych dodatków za wysługę lat, o ile przejście pracownika z jednego do drugiego zakładu pracy dokonane zostało w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zakładów.

3. Za każdy opuszczony bez usprawiedliwienia dzień pracy w kwartale potrąca się pracownikowi 25% przysługującego mu specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat.
4. Pracownicy, dla których wysokość specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat wynikająca z ust. 1 byłaby niższa od wysokości specjalnego wynagrodzenia pobieranego dotychczas — zachowują prawo do jego pobierania w dotychczasowej wysokości do czasu uzyskania uprawnień do pobierania specjalnego wynagrodzenia na podstawie ust. 1 w wymiarze równym lub wyższym od pobieranego.

§ 3

1. Podwyższenie kategorii osobistego zaszeregowania nie może być dokonywane częściej jak co dwa lata, z wyjątkiem awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub zmianą stanowiska pracy pracownika.
2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny i na okres wstępny może być przeszeregowany lub awansowany po upływie tych okresów.
3. Wysokość podwyżki wynagrodzenia zasadniczego przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300,— zł miesięcznie, a w uzasadnionych przypadkach kwoty 500,— zł miesięcznie.

§ 4

1. Za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikom, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy, dodatek w wysokości 10% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Dodatek za pracę w porze nocnej przysługuje pracownikom na stanowiskach kierowniczych, na których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu. Nie przysługuje natomiast za pracę wykonywaną w nocy sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 Kodeksu pracy.

§ 5

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) dyrektor Ośrodka,
 - 2) zastępca dyrektora,
 - 3) główny księgowy,
 - 4) główny analityk, główny technolog i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,
 - 5) kierownik działu, sekcji, zespołu i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne,

- 6) kierownik wydzielonego warsztatu i pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników, wymienionych w ust. 1, zatrudnieni na tych stanowiskach zgodnie z przepisami obowiązującymi w danym zakładzie pracy w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.
3. Starszych mistrzów, mistrzów, kierowników zmiany i pracowników na stanowiskach równorzędnych w systemie zmianowym, traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.
4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:
 - 1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),
 - 2) radcowie prawni.
 - 3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor).
5. Starszych magazynierów i magazynierów zatrudnionych w systemie zmianowym traktuje się na równi z pracownikami na innych samodzielnych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 135 Kodeksu pracy tylko w zakresie zdawania i przyjmowania magazynów.
6. Na równi z pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy traktuje się także:
 - 1) pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym,
 - 2) pracowników, którym powierzono czasowe zastępstwo pracownika na kierowniczym lub samodzielnym stanowisku pracy, poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia tej funkcji.

Rozdział II

Zasady ustalania stawek płacy zasadniczej pracowników

§ 6

1. Stanowiska pracy i związane z tymi stanowiskami stawki płacy zasadniczej oraz wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy określa poniższa tabela:

| Lp. | Stanowisko pracy | Wymagane kwalifikacje | | | Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł | |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| | | wykształcenie | lata praktyki | | | |
| | | | ogółem | w zakresie przetwarzania informacji | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Działalność podstawowa | | | | | |
| | Dyrektor | wyższe | 8 | 3 | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 4700—6400 |
| 2 | Zastępca dyrektora d/s technicznych Zastępca dyrektora d/s ekonomiczno-administracyjnych | wyższe | 8 | 3 | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 4400—5900 |
| 3 | Główny analityk Główny technolog | wyższe | 7 | 1 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 4200—5700 |
| 4 | Kierownik działu studiów i projektowania systemów | wyższe | 7 | 2 | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 4000—5600 |
| 5 | Kierownik działu programowania elektronicznych maszyn cyfrowych EMC | wyższe | 6 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 4000—5300 |
| 6 | Kierownik Zespołu Studiów i Projektowania Systemów Zastępca kierownika Działu Programowania EMC Kierownik Sekcji Programowania EMC | wyższe | 6 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3800—5100 |
| 7 | Kierownik Działu Programowania Maszyn Licząco-analitycznych (ml-a) | wyższe średnie | 4 8 | 2 4 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3200—4300 |
| 8 | Zastępca kierownika Działu Program. ml-a Kierownik Sekcji Programowania ml-a | wyższe średnie | 3 7 | 1 3 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3000—4000 |
| 9 | Starszy analityk, starszy projektant, starszy weryfikator | wyższe | 5 | 3 | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 3800—4900 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------|--------|-----------------------------------------------------|-----------|
| 10 | Analitik, projektant, weryfikator | wyższe | 4 | 2 | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 3400—4500 |
| 11 | Młodszy analitik starszy asystent | wyższe | 3 | 1 | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 2800—3900 |
| 12 | Asystent | wyższe | po wstępnym stażu | | przeszkolenie podstawowe i specjalistyczne skrócone | 1800—2800 |
| 13 | Starszy programista-analitik systemów elektronicznego przetwarzania danych (epd) | wyższe | 5 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3800—4900 |
| 14 | Starszy programista EMC | wyższe średnie | 4 8 | 2 5 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3200—4400 |
| 15 | Programista EMC starszy programista ml-a. | wyższe średnie | 2 6 | 1 3 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3000—3600 |
| 16 | Młodszy programista EMC programista ml-a bibliotekarz programów EMC | wyższe średnie | po wstępnym stażu po wstępnym stażu | | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 2000—3000 |
| 17 | Młodszy programista ml-a bibliotekarz programów ml-a | średnie | po wstępnym stażu | | przeszkolenie podstawowe | 1500—2200 |
| 18 | Kierownik działu koordynacji i organizacji produkcji | wyższe | 6 | 3 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 4300—5300 |
| 19 | Kierownik działu głównego inżyniera | wyższe | 6 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 4000—4900 |
| 20 | Zastępca kierownika działu głównego inżyniera kierownik sekcji głównego inżyniera | wyższe | 5 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3700—4700 |
| 21 | Starszy inżynier EMC starszy inżynier ml-a | wyższe | 4 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3600—4600 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------|-------------------------------------------------|-----------|
| 22 | Inżynier EMC, inżynier-elektronik, inżynier ml-a, inżynier mechanik, starszy technik EMC, starszy technik ml-a | wyższe średnie | po wstępnym stażu 6 | 3 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 2000—3500 |
| 23 | Technik EMC technik ml-a | średnie | po wstępnym stażu | | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 1700—2400 |
| 24 | Starszy konserwator | średnie | 6 | 3 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 2700—3500 |
| 25 | Konserwator | średnie | 3 | 2 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 2000—2700 |
| 26 | Młodszy konserwator | średnie zas. szkoła zawod. | po wstępnym stażu po wstępnym stażu | | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 1500—2200 |
| 27 | Kierownik działu EMC kierownik działu ml-a | wyższe średnie | 5 9 | 2 4 | przeszkolenie specjalistyczne rozszerzone | 3700—4600 |
| 28 | Kierownik Działu Operatorów Maszyn Pomocniczych, kierownik Działu Kontroli Wstępnej i Symbolizacji | wyższe średnie | 4 8 | 1 3 | przeszkolenie podstawowe | 3200—4200 |
| 29 | Zastępca kierownika działu EMC, zastępca kierownika działu ml-a kierownik sekcji, kierownik zmiany, kierownik wydzio- nego warsztatu, kierownik działu kon- troli wejścia | wyższe średnie | 3 7 | 2 4 | przeszkolenie podstawowe | 3000—3900 |
| 30 | Starszy operator epd | średnie | 5 | 2 | przeszkolenie podstawowe | 2400—3300 |
| 31 | Operator epd, starszy operator ml-a, starszy kontroler wyjścia | średnie | 4 | 2 | przeszkolenie podstawowe | 2000—3000 |
| 32 | Młodszy operator epd, operator ml-a, kontroler wyjścia | średnie | 3 | 1 | przeszkolenie podstawowe | 1800—2600 |
| 33 | Młodszy operator ml-a starszy kontroler wejścia | średnie | po wstępnym stażu | | przeszkolenie podstawowe | 1700—2500 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------|--------|--------------------------|------------------------|
| 34 | Starszy operator maszyn lekkich, kontroler wejścia | średnie podstawowe | po wstępnym stażu | | przeszkolenie podstawowe | 1600—2300 |
| 35 | Operator maszyn lekkich | podstawowe | 3 | 2 | przeszkolenie podstawowe | 1500—2000 |
| 36 | Młodszy operator maszyn lekkich | podstawowe | 1 | 1 | przeszkolenie podstawowe | 1200—1700 |
| 37 | Stażysta z wyższym wykształceniem | wyższe | — | — | — | 1600—2100 |
| 38 | Stażysta ze średnim wykształceniem | zawodowe ogólnokształcące | — | — | — | 1300—1500 1100—1400 |
| 39 | Starsza maszynistka dokumentacji epd | średnie podstawowe | 1 3 | 1 3 | — | 1400—2000 |
| 40 | Maszynistka dokumentacji epd | podstawowe | 2 | 1 | — | 1100—1700 |
| 41 | Pomoc techniczna | zas. szkoła zawodowa podstawowe | — | — | — | 1000—1500 |
| Pracownicy administracyjni | | | | | | |
| 42 | Główny księgowy | wyższe średnie | 6 10 | — — | — | 3200—4200 |
| 43 | Zastępca głównego księgowego | wyższe średnie | 4 8 | — — | — | 2800—3800 |
| 44 | Radca prawny | zgodnie z ogólnie obowiązującymi w tym zakresie przepisami | | | | 3000—4000 |
| 45 | Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, organizacyjnego | wyższe średnie | 6 10 | — — | | 3000—4000 |
| 46 | Kierownik działu administracyjnego, gospodarczego i innych ¹⁾ | wyższe średnie | 4 8 | — — | | 2500—3500 |
| 47 | Kierownik sekcji technicznej, ekonomicznej, organizacyjnej | wyższe średnie | 5 9 | — — | | 2500—3500 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|------------------------------------------------------------|-----------|
| 48 | Kierownik sekcji administracyjnej, gospodarczej i innej ¹⁾ | wyższe średnie | 3 7 | — — | | 2000—3000 |
| 49 | Starszy radca przetwarzania danych do spraw ²⁾ starszy inspektor do spraw ... ²⁾ starszy rewident, starszy instruktor organizacji księgowości | wyższe średnie | 5 9 | — — | | 2600—3600 |
| 50 | Rewident, instruktor organizacji księgowości, radca przetwarzania danych d/s ... ²⁾ inspektor d/s ... ²⁾ | wyższe średnie | 3 7 | — — | | 2400—3200 |
| 51 | Starszy tłumacz dokumentacji epd | wyższe średnie | 3 7 | 1 3 | | 3000—4000 |
| 52 | Tłumacz dokumentacji epd | wyższe średnie | 1 5 | — 2 | | 2000—3000 |
| 53 | Redaktor dokumentacji przetwarzania danych | wyższe średnie | 1 5 | 1 2 | | 2000—3000 |
| 54 | Dokumentalista — archiwista przetwarzania danych | średnie | 4 | 2 | | 2000—2800 |
| 55 | Starszy księgowy — starszy referent | średnie | 4 | — | | 1800—2500 |
| 56 | Starszy magazynier | średnie | 3 | — | | 1600—2400 |
| 57 | Referent, księgowy, magazynier | średnie | 2 | — | | 1500—2300 |
| 58 | Sekretarka | średnie | — | — | | 1500—2200 |
| 59 | Maszynistka w hali maszyn | według zasad ustalonych w załączniku nr 40 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego | | | | |
| 60 | Młodsza maszynistka poza halą maszyn | — | — | — | po kursie | 1000—1300 |
| 61 | Maszynistka poza halą maszyn | — | — | — | pisanie bezbłędne z szybkością ponad 250 uderzeń na minutę | 1100—1500 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|---------------------------------------------------------------|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 62 | Starsza maszynistka poza halą maszyn | — | — | — | pisanie bezbłędne z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę | 1400—1900 |
| | Pracownicy obsługi (fizyczni) | | | | | |
| 63 | Starszy rzemieślnik | — | — | — | | 1300—1800 |
| 64 | Rzemieślnik | — | — | — | | 1000—1400 |
| 65 | Robotnik transportu wewnętrznego | — | — | — | | 900—1250 |
| 66 | Palacz c.o. (system grawit.) | — | — | — | | 1000—1400 |
| 67 | Palacz c.o. (system pompowy lub pom- powo-grawitacyjny) | — | — | — | | 1200—1700 |
| 68 | Starszy woźny, starszy portier, starszy dźwigowy | — | — | — | | 900—1150 |
| 69 | Woźny, portier, szat- niarz, dźwigowy | — | — | — | | 850—950 |
| 70 | Pomoc palacza | — | — | — | | 900—1200 |
| 71 | Sprzątaczką w syste- mie czasowym | — | — | — | | 850—900 |
| 72 | Goniec | — | — | — | | 850 |

- 1) Np. socjalnego, kadr,
- 2) Rozumie się stanowiska do spraw ekonomicznych, planistycznych, za-
trudnienia itp.
2. Przez przeszkolenie podstawowe rozumie się przeszkolenie rozszerzone
w zakresie środków technicznych, (systemu przetwarzania danych) po-
dobnego typu do obsługiwanych aktualnie.
3. Przez szkolenie specjalistyczne rozszerzone rozumie się ukończenie
studium elektronicznego przetwarzania danych (elektronicznej techni-
ki obliczeniowej) prowadzonego przez wyższe uczelnie, CODKK, lub
inne instytucje działające w porozumieniu z CODKK, albo co naj-
mniej 3 miesięczny staż zagraniczny z danego kierunku.

Z obowiązku ukończenia studium elektronicznego przetwarzania da-
nych (elektronicznej techniki obliczeniowej) lub odbycia stażu mogą
być zwolnione osoby posiadające publikacje z tego zakresu lub prowa-
dzące wykłady z przedmiotów podstawowych na tego rodzaju studiach.

4. Przez szkolenie specjalistyczne skrócone rozumie się ukończenie co najmniej 8-tygodniowego kursu programowania połączonego z roczną praktyką określonego typu (projektant systemu, programista) zgodnego z charakterem pracy — udokumentowane odpowiednim zaświadczeniem. Od obowiązku przedstawienia zaświadczenia o odbytych przeszkoleniach mogą być zwolnione osoby prowadzące wykłady na tego rodzaju kursach.
5. Stawki płacy zasadniczej określone w tabeli mogą być w indywidualnych przypadkach podwyższone odrębną decyzją Ministra Górnictwa i Energetyki w granicach do 20%.

§ 7

1. Wysokość płacy zasadniczej dla dyrektora Ośrodka, jego zastępców i głównego księgowego — ustala Minister Górnictwa i Energetyki.
2. Wysokość płacy zasadniczej dla pozostałych pracowników ustala dyrektor Ośrodka.

Rozdział III

Zasady premiowania pracowników oraz ustalania dodatku za znajomość języków obcych

§ 8

Minister Górnictwa i Energetyki ustala corocznie dla pracowników umysłowych Ośrodka (z wyjątkiem pracowników umysłowych zatrudnionych w akordzie) fundusz premiowy w wysokości 10 do 20% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

§ 9

1. Wysokość indywidualnej premii miesięcznej dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego Ośrodka ustala Minister Górnictwa i Energetyki.
2. Wysokość indywidualnej premii miesięcznej dla pozostałych pracowników umysłowych, uzależnioną od wykonania konkretnych zadań określonych w regulaminie premiowania, zatwierdza dyrektor Ośrodka.
3. Wysokość indywidualnej premii miesięcznej nie może przekroczyć 30% miesięcznej płacy zasadniczej.
4. Regulamin premiowania, o którym mowa w ust. 2, zatwierdza Minister Górnictwa i Energetyki w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

5. Pracownicy obsługi zajmujący stanowiska określone w tabeli w § 6 pod lp. 63—72 mogą korzystać z funduszu premiewego, stanowiącego 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników. Wysokość premii indywidualnych dla pracowników obsługi wymienionych w tabeli pod lp. 64—72 nie może przekroczyć 20% płacy zasadniczej tych pracowników. Starsi rzemieślnicy (lp. 63 tabeli) mają prawo do premii w granicach do 30% ich płacy zasadniczej.

§ 10

1. Pracownicy finansowo-księgowi, zatrudnieni przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego, otrzymują niezależnie od premii, określonej w § 9, raz w roku premię bilansową za prawidłowe i terminowe sporządzenie tego sprawozdania.
2. Na premię bilansową wydziela się z rocznego funduszu premiewego Ośrodka raz w roku 15% planowanego miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych. Fundusz ten ulega zmniejszeniu o 1/25 część za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowo sporządzonego sprawozdania.
3. Wysokość indywidualnej premii bilansowej nie może przekroczyć 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika pod warunkiem, że pracownik ten brał udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego i pracował w Ośrodku co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia tego sprawozdania.
4. Minister Górnictwa i Energetyki może zezwolić na wypłatę premii głównemu księgowemu mimo nieprzepracowania w Ośrodku okresu 3 miesięcy.

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach, na których wymagana jest znajomość języków obcych w związku z wykonywaną przez nich pracą, przysługują dodatki za znajomość tych języków.
2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługują dodatki za znajomość następujących języków obcych: rosyjskiego, angielskiego, francuskiego, niemieckiego i czeskiego.
3. Przyznanie dodatku, o którym mowa w ust. 1 i 2, uwarunkowane jest złożeniem przez pracownika egzaminu z wynikiem pomyślnym przed komisją w składzie:
 - 1) lektor szkoły wyższej,
 - 2) przedstawiciel Ministerstwa Górnictwa i Energetyki,
 - 3) przedstawiciel Ośrodka.
4. Wysokość dodatku wynosi:
 - 1) 120,— zł miesięcznie za biegłą znajomość w słowie i piśmie pierwszego języka obcego,
 - 2) 90,— zł za biegłą znajomość w słowie i piśmie każdego następnego języka obcego.

5. Dodatek za znajomość języków obcych przysługuje od pierwszego dnia miesiąca następującego po złożeniu egzaminu, o którym mowa w ust. 3.
6. Znajomość języków obcych wymagana jest od pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach (ust. 1):
 - 1) dyrektor Ośrodka,
 - 2) zastępca dyrektora Ośrodka,
 - 3) główny technolog,
 - 4) kierownik działu studiów i projektowania systemów,
 - 5) kierownik zespołu studiów i projektowania,
 - 6) starszy analityk — główny projektant, starszy programista, starszy weryfikator,
 - 7) starszy tłumacz,
 - 8) główny analityk,
 - 9) kierownik działu programowania,
 - 10) zastępca kierownika działu programowania,
 - 11) kierownik sekcji programowania,
 - 12) kierownik działu głównego inżyniera,
 - 13) zastępca kierownika działu głównego inżyniera,
 - 14) kierownik działu maszyn,
 - 15) zastępca kierownika działu maszyn,
 - 16) kierownik sekcji elektronicznego przetwarzania danych,
 - 17) starszy inżynier, inżynier, inżynier-elektronik, inżynier-mechanik,
 - 18) analityk-projektant, weryfikator,
 - 19) tłumacz, redaktor dokumentacji, dokumentalista, archiwista.

R o z d z i a ł I V

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w akordzie

§ 12

1. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w akordzie na stanowiskach starszego operatora maszyn lekkich, operatora maszyn lekkich, młodszego operatora maszyn lekkich oraz pomocy technicznej w okresie pracy na maszynach tworzących i sprawdzających maszynowe nośniki informacji wynagradzani są w systemie akordowym prostym, przy założonej normie miesięcznej.
2. Akord stosowany jest indywidualnie.

3. W okresie pierwszych pięciu miesięcy pracy w akordzie, stosowane są zanikające współczynniki ułatwiające, zwiększające wykonanie normy:

| | |
|------------------------------------------------|-----|
| w pierwszym miesiącu zatrudnienia współczynnik | 1,5 |
| w drugim miesiącu zatrudnienia współczynnik | 1,4 |
| w trzecim miesiącu zatrudnienia współczynnik | 1,3 |
| w czwartym miesiącu zatrudnienia współczynnik | 1,2 |
| w piątym miesiącu zatrudnienia współczynnik | 1,1 |

§ 13

1. Zasadnicze normy godzinowe (ilość kart zaliczeniowych na 1 godzinę) dla poszczególnych typów maszyn oraz wskaźniki przeliczeniowe (z kart wykonanych na zaliczeniowe) dla poszczególnych rodzajów pracy akordowej ustala komisja normowania prac powołana przez dyrektora Ośrodka.
2. W uzasadnionych przypadkach, np. przy zmianie środka pracy, wprowadzeniu nowego nośnika informacji itp., komisja normowania prac wnioskuje wprowadzenie współczynników korygujących i określa ich wysokość, niezależnie od współczynników podanych w § 12 ust. 3.
3. Ustalenia komisji normowania prac, o których mowa w ust. 1 i 2, zatwierdza dyrektor Ośrodka.

§ 14

1. Normy miesięczne oblicza się indywidualnie dla każdego pracownika na podstawie normy zasadniczej godzinowej z uwzględnieniem liczby efektywnych godzin pracy w akordzie w miesiącu obliczeniowym.
2. Liczbę efektywnych godzin pracy ustala się przez pomniejszenie nominalnej liczby godzin pracy o czas nieprzepracowany z powodu choroby, urlopu i innych usprawiedliwionych zwolnień od pracy, niezawinionych przestojów maszyn (bez maszyny zastępczej) stwierdzonych protokolarnie, oddelegowanie do prac niezakordowanych oraz dodanie godzin nadliczbowych przepracowanych w akordzie.

§ 15

1. Wynagrodzenie akordowe oblicza się mnożąc liczbę efektywną godzin pracy w akordzie przez godzinową stawkę płacy zasadniczej i korygując ustalone wynagrodzenie przez procent wykonanej normy miesięcznej w wypadku przekroczenia tej normy.
2. Godzinowa stawka płacy zasadniczej wynika z podzielenia miesięcznej płacy zasadniczej przez nominalną liczbę godzin w miesiącu kalendarzowym.
3. Procent wykonanej normy miesięcznej ustala się, dzieląc ilość faktycznie wykonanych kart zaliczeniowych przez poszczególnego pracownika w miesiącu obliczeniowym, przez ustaloną indywidualną normę miesięczną (§ 14 ust. 1).

4. Do wynagrodzenia akordowego dolicza się dopłaty za pracę w godzinach nadliczbowych obliczone z przemnożenia faktycznej liczby godzin nadliczbowych przepracowanych w akordzie przez 50% względnie 100% godzinowej stawki płacy zasadniczej w zależności od rodzaju godzin nadliczbowych.

§ 16

Wynagrodzenie za czas pracy nieprzepracowany w akordzie oblicza się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 17

1. Wynagrodzenie akordowe obliczone według postanowień § 15 koryguje się następująco:
 - 1) za każdą błędnie wydziurkowaną kartę potrąca się 0,20 zł; karty błędnie wydziurkowane potrąca się od ilości kart zaliczeniowych,
 - 2) za każdą ujawnioną przez kontrolę błędnie wydziurkowaną kartę zalicza się pracownikowi sprawdzającemu 0,20 zł,
 - 3) za każdą przepuszczoną błędnie wydziurkowaną kartę ujawnioną przy dalszym opracowaniu, potrąca się pracownikowi sprawdzającemu 5,— zł,
 - 4) pracownikom zatrudnionym przy perforowaniu korygującym potrąca się 5,— zł za każdy błąd ujawniony przy dalszym opracowaniu kart.
2. Korekty z tytułu stosowania postanowień ust. 1 nie mogą spowodować obniżenia płacy zasadniczej pracownika zwiększonej o dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych.

§ 18

Wszystkie dane wyjściowe przyjęte do obliczenia wynagrodzenia zgodnie z postanowieniami §§ 15, 16 i 17 powinny wynikać z kart pracy względnie zestawień.

§ 19

Dyrektor Ośrodka (lub upoważniona przez niego osoba) obowiązany jest do ścisłego kontrolowania godzin pracy, w których pracownikom zatrudnionym w systemie akordowym wydano polecenie wykonywania prac niezakordowanych.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej**

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników straży przemysłowej, zatrudnionych w zakładach pracy objętych Układem.

§ 2

1. Pracownicy straży przemysłowej otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanych stanowisk i systemu zatrudnienia.
2. Ustala się następującą tabelę stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego:

| Lp. | Stanowisko | Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne |
|-----|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 1 | Komendant Oddziału „I” Kat. „II” Kat. „III” Kat. | 2400 — 3000 2000 — 2500 1800 — 2200 |
| 2 | Zastępca Komendanta Oddziału „I” Kat. „II” Kat. | 2000 — 2500 1800 — 2200 |
| 3 | Dowódca warty | 1500 — 1800 |
| 4 | Starszy wartownik | 1300 — 1600 |
| 5 | Wartownik | 1200 — 1300 |
| 6 | Młodszy wartownik | 1200 |

§ 3

1. Czas pracy pracowników straży przemysłowej wynosi 8 godzin na dobę, 6 godzin w soboty (46 godzin na tydzień),

2. Pracownicy wymienieni w tabeli zamieszczonej w § 2 ust. 2 pod Lp. 3—6 mogą być zatrudnieni w systemie:
8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby lub
12 godzin służby i 24 godzin wolnych od służby.
3. O zastosowaniu jednego z systemów zatrudnienia określonego w ust. 2 decyduje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

§ 4

Pracownikom zatrudnionym w systemie 12 godzin służby i 24 godzin wolnych od służby przysługuje dodatek za przedłużony czas pracy w wysokości:

| Lp. | Stanowisko | Miesięczny dodatek za przedłużony czas pracy |
|-----|-------------------|----------------------------------------------------|
| 1 | Dowódca warty | 570—680 |
| 2 | Starszy wartownik | 500—600 |
| 3 | Wartownik | 450—500 |
| 4 | Młodszy wartownik | 450 |

§ 5

1. W zakładach pracy, w których obowiązują przepisy o premiowaniu pracowników:
 - 1) komendanci i zastępcy komendantów oddziałów straży przemysłowej zatrudnieni w tych zakładach pracy premiowani są według zasad stosowanych w tych zakładach pracy do pracowników administracyjnych,
 - 2) dowódcy wart, starsi wartownicy, wartownicy i młodsi wartownicy mogą otrzymać premię z funduszu premiowego stanowiącego 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Premie te przyznaje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, na wniosek komendanta oddziału straży przemysłowej, za wzorowe wykonywanie obowiązków służbowych z zakresu ochrony mienia społecznego.
2. W zakładach pracy, w których nie są stosowane zasady premiowania należy dla pracowników straży przemysłowej utworzyć łączny fundusz premiowy stanowiący 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Premię przyznaje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

3. Wyплаты z funduszu premiowego dokonywane są w okresach przyjętych w danym zakładzie pracy.
4. Premiowaniem należy w szczególności objąć pracowników wyróżniających się w zakresie:
 - zapobiegania i zwalczania przestępczości i wykroczeń godzących w stan bezpieczeństwa zakładów, instytucji i porządku na ich terenie,
 - ochrony mienia społecznego przed kradzieżami, niszczeniem i pożarami,
 - wzorowej dyscypliny w służbie ochronnej przejawiającej się między innymi w braku wykroczeń dyscyplinarnych oraz sumiennym i ofiarnym wykonywaniu swoich obowiązków służbowych.
5. Szczegółowy regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej zatwierdza kierownik zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

§ 6

1. Wymagany staż dla stanowisk wartowniczych wynosi:
 - dla wartownika jeden rok pracy w straży przemysłowej na stanowisku młodszego wartownika,
 - dla starszego wartownika dwa lata pracy w straży przemysłowej na stanowisku wartownika,
 - dla dowódcy warty trzy lata pracy na stanowisku starszego wartownika.
2. W uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy może podjąć decyzję o zatrudnieniu na wyższym stanowisku pracownika posiadającego nie mniej niż 2/3 wymaganego stażu pracy. Decyzję taką może podjąć kierownik zakładu pracy w odniesieniu do pracownika, który nie mniej niż 2/3 wymaganego stażu pracy przepracował w tym zakładzie pracy.
3. Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia określa uchwała nr 514 Rady Ministrów z dnia 1 grudnia 1961 r. w sprawie kwalifikacji wymaganych do zatrudnienia na poszczególnych stanowiskach służbowych w straży przemysłowej (Monitor Polski Nr 92, poz. 394).

§ 7

1. Pracownik może awansować w obrębie danego stanowiska co dwa lata w jednym z ustalonych terminów awansów: w dniu 1 stycznia lub w dniu 22 lipca z ważnością od 1 sierpnia.
2. Wysokość podwyżki wynagrodzenia, przyznanej w związku z awansem, nie może przekroczyć 300 zł.

§ 8

1. Zakładowe oddziały straży przemysłowej zalicza się przy stanie osobowym wynoszącym:

- ponad 80 pracowników straży — do kat. I
- od 31 do 80 pracowników — do kat. II
- do 30 pracowników straży — do kat. III

2. Oddział straży przemysłowej w zakładzie o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej może być zaliczony przez Departament Wojskowy Ministerstwa Górnictwa i Energetyki do wyższej kategorii oddziału, na wniosek kierownika zakładu pracy, uzgodniony z kierownikiem jednostki nadrzędnej, za zgodą Głównego Inspektoratu Ochrony Przemysłu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

§ 9

1. Stan osobowy (liczebność) oddziału straży przemysłowej dla celów zaliczania ich do kategorii (§ 8 ust. 1) określa kierownik zakładu pracy za zgodą jednostki nadrzędnej, w porozumieniu z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Przemysłu.
2. Do stanu osobowego oddziału straży przemysłowej określonego w myśl ust. 1 wlicza się również pracowników służby dozoru (dozorców i portierów). Pracownicy ci podlegają komendantowi straży przemysłowej.

§ 10

1. Pracownikom straży przemysłowej przysługuje dodatek za pracę z zachowaniem ciągłości pracy w straży przemysłowej w następującej wysokości:
 - po 3 latach pracy — 100 zł miesięcznie
 - po 5 latach pracy — 150 zł miesięcznie
 - po 10 latach pracy — 200 zł miesięcznie
 - po 15 latach pracy — 300 zł miesięcznie.
2. Ciągłość pracy (ust. 1) ustala się zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.
3. Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej sprawie należy do kierownika zakładu pracy.
4. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość dodatku (ust. 1), wlicza się służbę w straży przemysłowej od dnia 1 maja 1950 r.
5. Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
6. Do okresu pracy w straży przemysłowej zalicza się ponadto czynną służbę wojskową w Ludowym Wojsku Polskim, z wyjątkiem ćwiczeń wojskowych i przeszkolenia wojskowego, służbę w charakterze funkcjonariusza w byłych organach bezpieczeństwa publicznego i w charakterze funkcjonariusza Milicji Obywatelskiej, na zasadach określonych w przepisach o tych służbach — pod warunkiem zachowania ciągłości pracy — a także służbę po dniu 1 maja 1950 r. w innych uzbrojonych siłach.

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym w zakładach specjalnych „S” oraz zakładach produkcji przemysłowej o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej, których wykaz ustali Minister Górnictwa i Energetyki w porozumieniu z Ministrem Spraw Wewnętrznych, przysługuje miesięczny dodatek kwotowy w następującej wysokości:

| Stanowisko | Kwota |
|---------------------------------------------|--------|
| Komendant | 200 zł |
| Zastępca komendanta | 180 zł |
| Dowódca warty | 160 zł |
| St. wartownik, wartownik, młodszy wartownik | 130 zł |

§ 12

Młodszy wartownik, wartownik i starszy wartownik, którym powierzono przewodnictwo psów — przysługuje dodatek za opiekę nad psem w wysokości 200 zł miesięcznie.

§ 13

1. Przy zatrudnieniu według systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby — wynagrodzenie dodatkowe za służbę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, lub 46 godzin służby na tydzień.
2. Przy zatrudnieniu według systemu 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby — wynagrodzenie określone w § 2 ust. 2 i w § 4 obejmuje wynagrodzenie za pracę wykonywaną w ramach harmonogramu. Za pracę powyżej 12 godzin jednorazowo oraz za pracę wykonywaną poza harmonogramem (to jest w przysługujących pracownikowi 24 godzinach wolnych od służby) — przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%.
3. Przy systemie zatrudnienia określonym w ust. 1 pracownikowi przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od służby.
Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę.
Przy systemie zatrudnienia określonym w ust. 2 dodatkowy dzień wolny nie przysługuje, z tym że harmonogram służby należy tak ustalić, aby 24 godziny wolne od służby przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.
4. Za służbę wykonywaną zgodnie z harmonogramem pracy w niedzielę pracownikowi nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, z tym że w przypadku zatrudnienia w niedzielę, która zgodnie z przepisem ust. 3 powinna być wolna od pracy (co trzecia niedziela) — pracownikowi — niezależnie od innego dnia w tygodniu wolnego od pracy — przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%.

5. Za służbę wykonywaną w dzień świąteczny nie będący niedzielą — pracownikowi straży przemysłowej przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100%. Wynagrodzenie to nie przysługuje, jeżeli pracownikowi za jego zgodą udzielono w zamian za służbę w dzień świąteczny nie będący niedzielą — innego dnia w tygodniu wolnego od służby.
6. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego (ust. 1—5) oblicza się dzieląc zasadnicze wynagrodzenie miesięczne wynikające z tabeli, określonej w § 2 ust. 2, przez 200.
Godzinowa stawka wynagrodzenia zasadniczego stanowi podstawę obliczania dodatków, o których mowa w ust. 1—5.

§ 14

1. Przepisy § 13 obowiązują do dnia 31 grudnia 1975 r.
2. Od dnia 1 stycznia 1976 r. czas pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników straży przemysłowej określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. Nr 45, poz. 270).

§ 15

Za każdą godzinę służby w porze nocnej, pracownicy straży przemysłowej otrzymują dodatek nocny w wysokości 10% godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego obliczonej zgodnie z § 13 ust. 6.

§ 16

1. Stanowisko komendanta oddziału i zastępcy komendanta są stanowiskami kierowniczymi.
2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.

§ 17

Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce za każdorazową zgodą kierownika zakładu z zachowaniem obowiązujących w tym zakresie przepisów jedynie w wyjątkowych i szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy zachodzi konieczność zapewnienia ciągłości ochrony danego obiektu, a w szczególności z uwagi na brak zastępstwa.

§ 18

Za czas obowiązującego szkolenia w zakresie zadań straży przemysłowej, odbywanego poza czasem pracy, przysługuje wynagrodzenie w wysokości jak za godziny nadliczbowe.

§ 19

W przypadku zatrudnienia pracowników straży przemysłowej przy konwojowaniu — pracownik otrzymuje wynagrodzenie według zasad określonych załącznikiem nr 36 do układu.

Zasady wynagradzania członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik dotyczy oficerów, podoficerów i szeregowców Korpusu Technicznego Pożarnictwa, zwanych dalej „członkami KTP”, zatrudnionych w zakładach pracy objętych Układem.

Rozdział II

Zasady wynagradzania członków KTP

§ 2

1. Członkowie KTP otrzymują miesięczne uposażenie zasadnicze według szczebli uposażenia przewidzianych dla poszczególnych stanowisk i posiadanych stopni służbowych oraz według kategorii zawodowych straży pożarnych.
2. Uposażenie według szczebli określa tabela nr 1.
3. Uposażenie według posiadanych stopni służbowych określa tabela nr 2.
4. W jednostkach ochrony przeciwpożarowej, zlokalizowanych na terenie określonym przez Komendanta Głównego Straży Pożarnej w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, zwiększa się o 5—10% stawki uposażenia według szczebli (ust. 2).

§ 3

Kwalifikacje członków KTP i stopnie służbowe przewidziane dla poszczególnych stanowisk należy ustalić zgodnie z zasadami określonymi przez Ministra Spraw Wewnętrznych.

§ 4

Kategorie zawodowych straży pożarnych, w zależności od ich liczebności i siedziby, określa Komendant Główny Straży Pożarnych.

§ 5

1. Członkom KTP, którzy posiadają wymagane kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska i 10 lat pracy zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej lub na stanowiskach przewidzianych w odrębnych przepisach dla członków KTP oraz wyróżniają się szczególną inicjatywą i dobrymi wynikami w służbie, mogą być przyznane przekraczające o 10% maksymalne stawki uposażenia ustalonego dla danego stanowiska w tabelach; o których mowa w § 2 ust. 2 i 3.

Wymóg posiadania kwalifikacji uważa się za spełniony w odniesieniu do członków KTP, którzy przed wejściem w życie niniejszych zasad zostali zwolnieni od obowiązku uzupełnienia wykształcenia średniego.

2. Liczba pracowników, którym może być podwyższone uposażenie w sposób przewidziany w ust. 1, nie może przekroczyć 15% ogółu pracowników danej jednostki.

§ 6

1. Członek KTP może awansować w obrębie danego stanowiska co dwa lata w jednym z ustalonych terminów awansów (w dniu 1 stycznia albo w dniu 22 lipca z ważnością od dnia 1 sierpnia).
2. Wysokość podwyżki uposażenia przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300 złotych.
3. Przepis ust. 1 nie dotyczy przypadków powołania na wyższe stanowisko, przyznania uposażenia po okresie próbnym lub wstępnym albo przyznania uposażenia w sposób przewidziany w § 5.
4. Członkowi KTP, który podwyższy kwalifikacje uzupełniając wykształcenie średnie lub wyższe, przysługuje prawo do awansu niezależnie od obowiązujących terminów awansowania.

§ 7

Członkowie KTP, którzy pełnią służbę w systemie codziennym w pełnym wymiarze czasu służby i ponadto pełnią służbę operacyjną na zasadach określonych przez Ministra Spraw Wewnętrznych, otrzymują dodatek w wysokości 20% miesięcznego uposażenia zasadniczego (uposażenie według szczebla i posiadanego stopnia służbowego).

§ 8

1. Członkom KTP pełniącym służbę w systemie zmianowym przysługuje dodatek za przedłużony czas służby w wysokości 20% uposażenia zasadniczego.

2. Uposażenie członków KTP pełniących służbę w systemie zmianowym, obejmuje wynagrodzenie za służbę pełnioną w niedziele i dni świąteczne w ramach harmonogramu służby.
3. Na czas przeprowadzania akcji ratowniczych, manewrów, ćwiczeń lub w przypadkach konieczności wzmocnienia sił jednostek straży pożarnych, komendant jednostki za zgodą komendanta jednostki nadrzędnej może powołać do pełnienia dodatkowej służby członków KTP pełniących służbę zarówno w systemie codziennym jak i zmianowym.
4. W stosunku do tych pracowników nie mają zastosowania przepisy § 7 ust. 4 i 5 uchwały nr 222/71 Rady Ministrów z dnia 22 października 1971 r. w sprawie ustalenia stanowisk, uposażenia oraz czasu służby członków Korpusu Technicznego. Pożarnictwa, a mianowicie:
 - „§ 7 ust. 4. W okresie pełnienia dodatkowej służby, o której mowa w ust. 3 członkowie KTP otrzymują bezpłatne wyżywienie na zasadach obowiązujących w czasie długotrwałych akcji ratowniczych oraz dodatek w wysokości 100 zł za każdą dobę dodatkowej służby”.
 - „§ 7 ust. 5. W przypadku, gdy dodatkowa służba nie trwała pełnej doby, dodatek wynosi odpowiednio:

| | |
|---------------------------------|------------|
| 1) ponad 6 godzin do 12 godzin | — 50 zł |
| 2) ponad 12 godzin do 24 godzin | — 100 zł.” |

§ 9

1. Członkom KTP pełniącym służbę w charakterze mechaników-kierowców i kierowców pojazdów samochodowych straży pożarnych przysługuje miesięczny dodatek za utrzymanie pojazdu w stanie pełnej gotowości technicznej w następującej wysokości:

| | |
|-------------------------|------------------|
| 1) mechanikom-kierowcom | — od 300—900 zł, |
| 2) kierowcom | — od 300—700 zł. |
2. Utrzymanie w pełnej gotowości technicznej pojazdu samochodowego polega na:
 - 1) samodzielnym wykonywaniu wszelkich czynności wchodzących w zakres obsługi codziennej i obsługi technicznej nr 1(OT-1),
 - 2) dbaniu o czystość i estetyczny wygląd zewnętrzny pojazdu samochodowego.

§ 10

Kierowcom przysługuje miesięczny dodatek do uposażenia w wysokości do 850 zł za wykonywanie dodatkowych czynności nie wchodzących do zakresu ich normalnych obowiązków, a w szczególności za obsługę i konserwację sprzętu silnikowego i urządzeń specjalnych zainstalowanych na powierzonych im pojazdach samochodowych oraz za naprawę sprzętu pożarniczego w punktach naprawy tego sprzętu.

§ 11

Kierowcę można pozbawić całości lub części dodatków określonych w § 9 i w § 10 w miesiącu, w którym kierowca:

- 1) został ukarany za uszkodzenie powierzonego mu pojazdu samochodowego lub sprzętu,
- 2) nienależycie wykonywał ciężące na nim obowiązki.

§ 12

Dodatki, o których mowa w § 9 i w § 10 przyznaje kierownik zakładu pracy na wniosek komendanta jednostki ochrony przeciwpożarowej. Dodatki te wypłacane są z dołu w terminie do dnia 1 każdego następnego miesiąca za miesiąc poprzedni.

§ 13

1. Za okres urlopu wypoczynkowego lub choroby dodatki przysługują kierowcy, jeżeli otrzymał je w miesiącu poprzedzającym okres urlopu lub choroby.
2. Za okres trwania planowanej obsługi technicznej lub naprawy pojazdu albo niepełnienia obowiązków służbowych z innych powodów niż określone w ust. 1, dodatki przysługują przez okres nie przekraczający 2 miesięcy.

§ 14

1. Członkowie KTP mają prawo do nagród jubileuszowych za służbę w jednostkach ochrony przeciwpożarowej w wysokości:
 - 1) po 10 latach służby — 50 % miesięcznego uposażenia,
 - 2) po 15 latach służby — 75 % miesięcznego uposażenia,
 - 3) po 20 latach służby — 100 % miesięcznego uposażenia, obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.
2. Do okresów służby, o których mowa w ust. 1, zalicza się służbę w jednostkach ochrony przeciwpożarowej po dniu 22 lipca 1944 r. z zachowaniem ciągłości pracy wymaganej dla nabycia lub zachowania uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego.
3. Członek KTP nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w tym roku kalendarzowym po wejściu w życie uchwały (1 styczeń 1972), w którym osiągnie odpowiednio 10, 15 lub 20 lat służby.

§ 15

1. Do członków KTP mają zastosowanie przepisy odrębne dotyczące w szczególności:

- 1) przyjmowania do pracy i zwalniania z pracy,
 - 2) umundurowania,
 - 3) awansów na wyższe stopnie służbowe.
2. Do członków KTP mają również zastosowanie przepisy Układu obowiązującego w danym zakładzie pracy.
 3. Członkom KTP nie przysługują nagrody jubileuszowe przewidziane dla innych pracowników objętych Układem.

§ 16

Członkom KTP zaliczanym do pracowników umysłowych przysługuje prawo do premii na zasadach określonych dla pracowników administracyjnych danej jednostki organizacyjnej.

R o z d z i a ł I I I

Zasady wynagradzania członków KTP za czas pracy pod ziemią w kopalniach węgla kamiennego

§ 17

Członków KTP zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego, za czas pracy pod ziemią, należy wynagradzać zgodnie z odpowiednimi postanowieniami załącznika nr 1 do Układu, przy przyjęciu następujących zasad:

- 1) za każdą godzinę pracy pod ziemią członkowie KTP otrzymują wynagrodzenie według stawek płacy zasadniczej odpowiadających następującym kategoriom zaszeregowania:

| Lp. | Stanowisko (stopień służbowy) | Kategoria zaszeregowania |
|-----|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 | Stazysta | III—IV |
| 2 | Dowódca rot, pomocnik dowódcy łącznik | III—V |
| 3 | Dowódca sekcji, kierowca, dyspozytor | IV—VI |
| 4 | St. podoficer, szef zmiany itd. | V—VII |
| 5 | Oficer (w tym komendant i zastępca) | VI—VIII |

- 2) za każdą godzinę pracy pod ziemią członkom KTP wypłaca się różnicę wynikającą z kategorii zaszeregowania określonego w pkt 1, a wysokością godzinowego uposażenia zasadniczego ustalonego według szczebli i posiadanego stopnia.

§ 18

1. Członkom KTP za wzorowe pełnienie obowiązków służbowych w czasie pracy pod ziemią może być przyznana przez kierownika zakładu pracy — na wniosek komendanta oddziału przeciwpożarowego kopalni — premia w wysokości przewidzianej w regulaminach premiowania robotników kopalń węgla kamiennego zatrudnionych pod ziemią.
2. Przyznanie premii powinno być uzależnione od:
 - 1) pełnej sprawności przeciwpożarowych rurociągów dołowych, gaśnic i agregatów gaśniczych,
 - 2) właściwego wyposażenia w sprzęt przeciwpożarowych komór poziomowych i oddziałowych,
 - 3) stałej sprawności i gotowości załóg dołowych oraz członków KTP do gaszenia pożarów pod ziemią,
 - 4) prowadzenia wśród załogi pod ziemią szkolenia i akcji uświadamiającej w zakresie bezpieczeństwa przeciwpożarowego,
 - 5) prawidłowego prowadzenia dokumentacji i zapisów związanych z przeciwpożarowymi pracami kontrolnymi,
 - 6) wykonania innych zadań określonych przez dyrektora kopalni.

§ 19

Za pracę nocną pod ziemią członkom KTP zatrudnionym w kopalniach węgla kamiennego przysługuje dodatek nocny według zasad obowiązujących w kopalni.

§ 20

Członkom KTP pełniącym służbę pod ziemią w warunkach niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia przysługuje dodatek za każdą godzinę pracy według zasad obowiązujących w kopalniach węgla.

Rozdział IV

Przepisy końcowe

§ 21

Prawo do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat przysługuje:

- 1) członkom KTP zatrudnionym w kopalniach węgla za czas pracy pod ziemią — według zasad obowiązujących w tych kopalniach dla robotników zatrudnionych poza przodkami, stosownie do posiadanej kategorii zaszeregowania,

- 2) członkom KTP zatrudnionym w kopalniach węgla za czas pracy na powierzchni — według zasad obowiązujących w kopalniach węgla dla robotników zatrudnionych na powierzchni, stosownie do posiadanej kategorii zaszerzegowania,
- 3) członkom KTP będącym członkami kopalnianych drużyn ratowniczych przysługuje prawo do specjalnego wynagrodzenia za wysługę lat według zasad przewidzianych w tym zakresie dla ratowników górniczych.

§ 22

W przypadku konieczności zarządzenia pogotowia, harmonogram pracy powinien być ustalony w taki sposób, aby nie zachodziła potrzeba zatrudnienia członków KTP w godzinach nadliczbowych. Jeżeli zorganizowanie pogotowia w taki sposób nie jest możliwe, za czas pogotowia przypadającego w godzinach nadliczbowych, członek KTP powinien otrzymać wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe, obliczone zgodnie z przepisami obowiązującymi w kopalni.

Tabela nr 1

| Stanowisko | Szczebel | Uposażenie |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------|
| 1 | 2 | 3 |
| Jednostki centralne | | |
| 1. Główny inspektor ochrony przeciwpożarowej | A | 4.100 |
| | B | 3.800 |
| | C | 3.500 |
| | D | 3.200 |
| | E | 2.900 |
| 2. Starszy inspektor ochrony przeciwpożarowej | A | 3.500 |
| | B | 3.200 |
| | C | 2.900 |
| | D | 2.600 |
| | E | 2.300 |
| Jednostki terenowe | | |
| 1. Starszy inspektor ochrony przeciwpożarowej | A | 2.600 |
| | B | 2.350 |
| | C | 2.100 |
| | D | 1.900 |
| | E | 1.700 |
| 2. Inspektor ochrony przeciwpożarowej, komendant zawodowej straży pożarnej IV kategorii | A | 2.300 |
| | B | 2.050 |
| | C | 1.900 |
| | D | 1.750 |
| | E | 1.600 |
| 3. Oficer, młodszy inspektor ochrony przeciwpożarowej, komendant oddziału przeciwpożarowego | A | 2.200 |
| | B | 2.000 |
| | C | 1.850 |
| | D | 1.700 |
| | E | 1.550 |

| 1 | 2 | 3 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------|
| 4. Starszy podoficer. szef zmiany, kierownik ochrony przeciwpożarowej, radiomechanik, telemechanik, mechanik sprzętu i wyposażenia | A B C D E | 2.000 1.850 1.700 1.550 1.400 |
| 4a. Mechanik — kierowca | A B C D E | 2.700 2.400 2.100 1.800 1.600 |
| 5. Dowódca sekcji, dyspozytor | A B C D E | 1.900 1.750 1.600 1.450 1.300 |
| 5a. Kierowca | A B C D E | 2.400 2.100 1.900 1.700 1.500 |
| 6. Dowódca rot, pomocnik dowódcy rot, łącznik | A B C D E | 1.800 1.650 1.500 1.350 1.250 |
| 7. Stażysta | A | 1.150 |

Tabela nr 2

| Stopień służbowy | Wysokość uposażenia miesięcznego w zł |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Kapitan sztabu | 1.300 |
| 2. Kapitan szef | 1.100 |
| 3. Starszy kapitan | 900 |
| 4. Kapitan | 700 |
| 5. Młodszy kapitan | 550 |
| 6. Starszy aspirant, aspirant | 450 |
| 7. Starszy ogniomistrz | 350 |
| 8. Ogniomistrz | 300 |
| 9. Młodszy ogniomistrz | 250 |
| 10. Sekcyjny | 200 |
| 11. Starszy strażak | 150 |
| 12. Strażak | 100 |

Zasady wynagradzania pracowników obsługi

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników obsługi zatrudnionych w zakładach pracy objętych Układem.

§ 2

1. Płacę zasadniczą dla pracowników obsługi ustalać należy na podstawie stawek płacy zasadniczej robotników (w kopalniach robotników zatrudnionych na powierzchni) w danym zakładzie pracy odpowiadających niżej określonym kategoriom zaszeregowania:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszeregowania |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | goniec | 1 |
| 2 | dźwigowy woźny sprzątaczką pomieszczeń administracyjnych szatniarz pokojowy | 1 — 2 |
| 3 | gotowacz napojów starszy dźwigowy starszy woźny pomocnik powielaczowego informator ekspedytor poczty | 2 — 3 |
| 4 | asenizator łazienny praczką prasowaczką szwaczka woźnica stajenny powielaczowy robotnik gospodarczy przy pracach ciężkich | 3 — 4 |
| 5 | starszy powielaczowy, ogrodnik | 4 — 5 |
| 6 | brygadzysta gospodarczy | 5 — 6 |

2. Przez użyte w ust. 1 określenia:

- 1) robotnik gospodarczy przy pracach lekkich — rozumieć należy robotnika wykonującego proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym,
- 2) robotnik gospodarczy przy pracach ciężkich — rozumieć należy robotnika wykonującego czynności nieskomplikowane, ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.

§ 3

1. W przypadku łączenia stanowisk pracownikowi przysługuje kategoria zaszeregowania przewidziana dla wyższego stanowiska.
2. W zakładach pracy, jeżeli istnieją odpowiednie warunki, na podstawie decyzji kierownika zakładu pracy może być wprowadzony dla sprzętaczek akordowy system płac, z tym że zakładowe normy pracy powinny być ustalone zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie normowania pracy.

§ 4

Pracownicy obsługi mają prawo do premii, dodatków i świadczeń według zasad określonych dla robotników zatrudnionych w danym zakładzie pracy w systemie czasowo-premiowym.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia**

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia w zakładach pracy objętych Układem.

§ 2

1. Płacę zasadniczą dla pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia ustalać należy na podstawie stawek płacy zasadniczej robotników (w kopalniach robotników zatrudnionych na powierzchni) w danym zakładzie pracy odpowiadających niżej wymienionym kategoriom zaszeregowania:

| Lp. | Stanowisko pracy | Kategoria zaszeregowania |
|-----|------------------------------------------------|--------------------------|
| 1 | portier dozorca | 1 — 2 |
| 2 | starszy portier starszy dozorca rewident | 2 — 3 |
| 3 | starszy rewident | 3 — 4 |

2. W przypadku łączenia stanowisk przysługuje kategoria zaszeregowania przewidziana dla wyższego stanowiska.

§ 3

Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu mają prawo do premii, dodatków i innych świadczeń według zasad określonych dla robotników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

1. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, gdy wykonywane przez nich pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, może wynosić do 12 godzin na dobę.

W przypadku, gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową czas ich pracy wynosi 8 godzin na dobę. W razie udowodnionej potrzeby — za uprzednią zgodą rady zakładowej czas ich pracy może być przedłużony do 10 godzin na dobę i do 12 godzin na dobę za zgodą właściwego organu Związku Zawodowego Górników.

2. Przy pracy na dwie zmiany, przesuwanie zmian powinno następować nie rzadziej niż co 14 dni, przy przesuwaniu zmian czas pracy poszczególnego pracownika jednorazowo może być przedłużony najwyżej do 18 godzin.
3. Pracownicy przy pilnowaniu mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów:
 - 1) 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy,
 - 2) 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy,
 - 3) 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy.
4. Przy systemie zatrudnienia określonym w ust. 3 pkt 1 i 2 pracownikom przysługuje 1 dzień w tygodniu (pełne 24 godziny) wolny od pracy, dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę.
5. Przy systemie zatrudnienia określonym w ust. 3 pkt 3, pracownikom nie przysługuje dodatkowy (nie wynikający z rozkładu czasu pracy) dzień wolny w tygodniu z tym, że harmonogram pracy należy tak ustalać, aby 24 godziny wolne od pracy przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.
6. W przypadku pracy w systemie 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy oraz w systemie 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy, pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczane na podstawie godzinowej stawki płacy zasadniczej w wysokości:
 - 1) 110 %, tj. stawka płacy zasadniczej wraz z 10% dodatkiem za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w soboty ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo,
 - 2) 200%, tj. stawka płacy zasadniczej wraz ze 100 % dodatkiem za godziny pilnowania:
 - a) powyżej 12 godzin jednorazowo,
 - b) za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
 - c) za wszystkie godziny pracy w dzień ustawowo wolny od pracy nie będącym niedzielą i nie przypadającym w niedzielę, chyba że za zgodą pracownika udzielono mu w zamian inny dzień wolny od pracy.
7. W przypadku pracy w systemie 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje

z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie stawki płacy zasadniczej w wysokości:

- 1) 110 %, tj. stawka płacy zasadniczej wraz z 10% dodatkiem za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin (w soboty ponad 6 godzin) do 12 godzin jednorazowo,
 - 2) 200 %, tj. stawka płacy zasadniczej wraz ze 100% dodatkiem za godziny przepracowane jednorazowo ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w ramach 12 godzin jednorazowo, jednak przekraczające tygodniową normę czasu pracy (72 godziny w tygodniu),
 - 3) 200 %, tj. stawka płacy zasadniczej wraz ze 100% dodatkiem za wszystkie godziny pracy w przypadającym w danym tygodniu dniu ustawowo wolnym od pracy nie będącym niedzielą i nie przypadającym na niedzielę.
8. Za pracę wykonywaną w niedzielę, za którą pracownik otrzymał inny dzień w tygodniu wolny od pracy, a w systemie zatrudnienia 12 godzin pracy na 24 godziny wolne od pracy — korzystał z 24 godzin wolnych od pracy po 12 godzinach pracy, pracownikowi przysługuje wynagrodzenie jak za roboczy dzień pracy.
- W przypadku zatrudnienia w niedzielę, która zgodnie z ust. 4 i 5 powinna być wolna od pracy (co trzecia niedziela) pracownikowi — niezależnie od innego dnia w tygodniu wolnego od pracy — przysługuje wynagrodzenie zasadnicze z dodatkiem 100 %.
9. Za pracę wykonywaną w porze nocnej pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje — niezależnie od dodatków, o których mowa w ust. 6, 7 i 8 — dodatek w wysokości 15% stawki płacy zasadniczej.

§ 5

1. Przepisy § 4 obowiązują do dnia 31 grudnia 1975 r.
2. Od dnia 1 stycznia 1976 roku czas pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz. U. Nr 45, poz. 270).

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu

§ 1

1. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swojej pieczy.
2. Do czasu pracy przy konwojowaniu nie wlicza się czasu pogotowia, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

§ 2

1. Stawkę płacy zasadniczej dla pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu ustala się:
 - 1) dla konwojenta — w wysokości odpowiadającej 2 kategorii zaszeregowania robotników,
 - 2) dla st. konwojenta — w wysokości odpowiadającej 3—4 kategorii zaszeregowania robotników stosownie do obowiązującej w danym zakładzie pracy tabeli stawek płacy zasadniczej (w kopalniach węgla — tabelach stawek płacy zasadniczej dla robotników zatrudnionych na powierzchni).
2. Pracownikom zatrudnionym dorywczo przy konwojowaniu za czas pracy przy konwojowaniu ustala się wynagrodzenie na podstawie stawki płacy zasadniczej konwojenta przewidzianej w ust. 1 pkt 1.
3. Pracownikowi zatrudnionemu dorywczo przy konwojowaniu zaszeregowanemu do wyższej kategorii niż określona w ust. 2 lub wynagradzanemu według wyższej stawki płacy zasadniczej — za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje wynagrodzenie obliczone według stawki płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 3

1. Za każdą godzinę czasu dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przyjęcia konwoju, czasu oczekiwania na przyjęcie przedmiotu konwoju oraz czasu przejazdu powrotnego do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju, a przy konwoju wieloosobo-

wym ponadto za każdą godzinę czasu konwojowania, podczas którego konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości 1/2 godzinowej stawki jego płacy zasadniczej.

Wynagrodzenie, o którym wyżej mowa nie przysługuje, jeżeli czas ten został wliczony do czasu pracy konwojenta zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

2. Przepis ust. 1 ma odpowiednie zastosowanie do pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu, z tym że wynagrodzenie ustala się na podstawie godzinowej stawki płacy zasadniczej przysługującej tym pracownikom zgodnie z § 2 ust. 2 i 3 za czas pracy przy konwojowaniu.

§ 4

Za pracę przy konwojowaniu w porze nocnej przysługuje konwojentowi dodatek w wysokości 15 % stawki płacy zasadniczej.

§ 5

Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu uprawnieni są do premii według zasad określonych dla robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym w danym zakładzie pracy.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach przyzakładowych

R o z d z i a ł I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik dotyczy pracowników zatrudnionych w stołówkach, bufetach, gotowniach mleka i kawy prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy, zwanych dalej stołówkami przyzakładowymi.

§ 2

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej pracownikom stołówek przyzakładowych przysługują dodatki według zasad obowiązujących pracowników zakładu pracy prowadzącego stołówkę, z tym że dodatek za pracę w porze nocnej nie może być wyższy niż 15 % płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzgowania.
2. Dodatki za pracę w porze nocnej przysługują pracownikom na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu.
Nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w porze nocnej sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie, zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu Pracy.

§ 3

Pracownikami na kierowniczych stanowiskach pracy w rozumieniu art. 27 i 135 Kodeksu pracy są:

- 1) kierownik stołówki przyzakładowej,
- 2) etatowy zastępca kierownika stołówki przyzakładowej,
- 3) pracownik, któremu na czas nieobecności kierownika stołówki przyzakładowej powierzono czasowo jego zastępstwo, po upływie trzech miesięcy nieprzerwanego pełnienia tej funkcji,
- 4) nieetatowy zastępca kierownika stołówki przyzakładowej.

§ 4

1. Pracownicy zatrudnieni w stołówkach przyzakładowych w niepełnym wymiarze godzin czasu pracy wynagradzani są według zasad określonych dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, z tym że wysokość stawek płac zasadniczych przysługujących im odpowiednio do posiadanych kwalifikacji zawodowych i zajmowanego stanowiska, ustala się proporcjonalnie do czasu ich pracy.
2. Stawka płacy zasadniczej ustalona w sposób określony w ust. 1 może być podwyższona w granicach do 20% na podstawie decyzji dyrektora jednostki organizacyjnej prowadzącej stołówkę.

§ 5

Pracownicy stołówek przyzakładowych mają prawo do korzystania z częściowo odpłatnych posiłków według zasad określonych odrębnie dla pracowników zatrudnionych w otwartej sieci zakładów gastronomicznych.

Rozdział II

Zasady ustalania płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego

§ 6

Pracownicy stołówek przyzakładowych wynagradzani są według czasowo-premiewego systemu płac.

§ 7

Miesięczne stawki płac zasadniczych i dodatków funkcyjnych dla pracowników stołówek przyzakładowych określa tabela nr 1.

§ 8

Stanowiska pracowników stołówek przyzakładowych i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszeregowania i kategorie dodatku funkcyjnego określa tabela nr 2.

§ 9

1. W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę przyzakładową w porozumieniu z radą zakładową, może przyznać pracownikowi miesięczną płacę zasadniczą wynikającą z bezpośrednio wyższej kategorii zaszeregowania od określonej dla danego stanowiska.
2. W okresie przejściowym, nie dłuższym niż do 1 czerwca 1976 r., pracownik może być zaszeregowany o 1 kategorię niżej od kategorii zaszeregowania określonej dla danego stanowiska.

§ 10

Podwyżka płacy zasadniczej o jedną kategorię może być dokonywana nie częściej niż co 2 lata, z wyjątkiem awansowania pracownika w związku z podwyższeniem kwalifikacji lub ze zmianą stanowiska pracy.

§ 11

1. Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników stołówek przyzakładowych określa taryfikator kwalifikacyjny wydany przez Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług.
2. Do czasu wprowadzenia taryfikatora kwalifikacyjnego, o którym mowa w ust. 1, wymagania kwalifikacyjne pracowników stołówek przyzakładowych ustalać należy w oparciu o przepisy zarządzenia nr 53 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 30 kwietnia 1965 r. w sprawie ustalenia taryfikatora kwalifikacyjnego dla pracowników społecznych zakładów gastronomicznych oraz stołówek pracowniczych i studenckich (Dz. Urz. MHW z 1965 r. Nr 18, poz. 43 i z 1971 r. Nr 18, poz. 47).

§ 12

1. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę przyzakładową, biorąc pod uwagę:
 - 1) wielkość obrotu,
 - 2) liczebność zespołu bezpośrednio podlegającego pracownikowi,
 - 3) stopień złożoności kierowania i zakres odpowiedzialności,
 - 4) pracochłonność produkcji,
 - 5) zakres i poziom stołówki przyzakładowej.
2. Zmiana wysokości dodatku może nastąpić tylko w przypadku zmiany kryteriów stanowiących podstawę ustalenia dodatku funkcyjnego.
3. Kierownikowi stołówki przyzakładowej (jego etatowemu zastępcy) prowadzącemu co najmniej dwie stołówki — kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę przyzakładową może przyznać dodatek funkcyjny o jedną kategorię wyższy.
4. Dodatek funkcyjny dla etatowego zastępcy kierownika stołówki przyzakładowej (lp. 2 tabeli) ustalać należy o jedną kategorię niżej niż dla kierownika stołówki (lp. 1 tabeli). W przypadku ustalenia dla kierownika dodatku funkcyjnego w wysokości 200 zł, etatowemu zastępcy przysługuje dodatek w wysokości 120 zł.
5. Etatowemu zastępcy kierownika stołówki przyzakładowej czynnej ponad 13 godzin na dobę może być przyznany dodatek funkcyjny w wysokości ustalonej dla kierownika stołówki.
6. Dodatek funkcyjny dla nieetatowego zastępcy kierownika stołówki przyzakładowej pełniącego stałe zastępstwo:
 - 1) powyżej 4 godzin na dobę — ustala się w wysokości 60 % kwoty dodatku przyznanego kierownikowi,
 - 2) powyżej 2 do 4 godzin — ustala się w wysokości 40 % kwoty dodatku przyznanego kierownikowi.

7. Kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę — na wniosek kierownika stołówki i po uzyskaniu zgody zainteresowanego pracownika — funkcję nieetatowego zastępcy kierownika stołówki może powierzyć: kierownikowi bufetu, starszemu kelnerowi i starszemu bufetowemu.
8. Dodatek funkcyjny dla kuchmistrza (lp. 3 tabeli), kucharza (lp. 4 tabeli) i młodszego kucharza (lp. 5 tabeli) przysługuje jedynie w przypadku pełnienia przez nich funkcji kierownika produkcji.

Rozdział III

Zasady premiowania

§ 13

1. Pracownikom stołówek przyzakładowych przysługuje premia miesięczna wypłacana z funduszu premiowego utworzonego w ramach planowanego osobowego funduszu płac zakładu pracy prowadzącego stołówkę w wysokości do 15% planowanych miesięcznych płac zasadniczych pracowników stołówek.
2. Kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę określa zadania stanowiące podstawę premiowania. Przy ustalaniu zadań premiowych należy przestrzegać następujących zasad:
 - 1) liczba zadań nie może być wyższa od 2,
 - 2) zadania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zabezpieczający ich wymierzalność, kontrolę ilości i jakości wykonania,
 - 3) zadania powinny być podane do wiadomości pracowników co najpóźniej na 5 dni przed rozpoczęciem okresu ich obowiązywania.
3. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% miesięcznej płacy zasadniczej wynikającej ze stawki osobistego zaszerzowania. Premię ustala dla kierownika stołówki i jego zastępcy — kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę przykładową po porozumieniu z radą zakładową a dla pozostałych pracowników — kierownik stołówki.
4. Pracownik może być pozbawiony premii w całości lub w części w przypadku niewłaściwej obsługi konsumentów, złej jakości wyrobów i niewłaściwej wielkości porcji — stwierdzonej na podstawie wyników kontroli oraz zapisów w książce życzeń i zażaleń, naruszenia dyscypliny pracy, nieprzestrzegania obowiązujących przepisów i niewłaściwego wykonania obowiązków pracowniczych.
5. Wypłaty premii dokonywane są w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za miesiąc następny.

W uzasadnionych przypadkach kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę przyzakładową po uzgodnieniu z radą zakładową może wprowadzić zamiast miesięcznych, premie kwartalne.

6. W oparciu o zasady określone w ust. 1—5 kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę przyzakładową opracuje szczegółowy regulamin premiowania dostosowany do specyfiki działania stołówki. Regulamin premiowania wymaga uzgodnienia z radą zakładową.

Rozdział IV

Zasady ustalania dodatku za wysługę lat

§ 14

Pracownikom w stołówkach przyzakładowych przysługuje dodatek za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w stołówce zwany dalej „dodatkiem za staż pracy”, w następującej wysokości procentowej liczonej od płacy zasadniczej:

- 5% po 5 latach pracy,
- 10% po 10 latach pracy,
- 15% po 15 latach pracy.

§ 15

1. Prawo do dodatku za staż pracy uzależnione jest od okresu nieprzerwanej pracy w jednej stołówce przyzakładowej, z uwzględnieniem okresów zaliczonych do tego okresu w wyniku zachowania ciągłości pracy (ust. 3 i 4).
2. Okresy pracy uprawniające do dodatku za staż pracy liczy się od dnia zatrudnienia w stołówce przyzakładowej po wyzwoleniu. Do okresów tych zalicza się okresy odbywania wstępnego stażu pracy, nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy.
3. Do okresu wymaganego do przyznania dodatku za staż pracy, zalicza się również pracę:
 - 1) w więcej niż jednej stołówce przyzakładowej — jeżeli przejście pracownika z jednej stołówki przyzakładowej do drugiej nastąpiło na podstawie zalecenia jednostek nadrzędnych lub porozumienia między zakładami pracy prowadzącymi stołówki przyzakładowe,
 - 2) w innej komórce organizacyjnej zakładu pracy prowadzącego stołówkę przyzakładową, jeżeli przejście pracownika do stołówki przyzakładowej nastąpiło w wyniku decyzji kierownika zakładu pracy lub jego zastępcy a w komórce tej stosowany jest dodatek za staż pracy i pracownik nabył lub mógł nabyć prawo do tego dodatku,

- 3) w innej stołówce przyzakładowej, jeżeli przejście pracownika z jednej stołówki przyzakładowej do drugiej spowodowane zostało przeprowadzeniem się współmałżonka do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, a pracownik podjął pracę w nowej stołówce przyzakładowej w ciągu trzech miesięcy.
4. Ciągłości pracy nie przerywają lecz nie są wliczane do okresu pracy wymaganego do przyznania dodatku za staż pracy:
 - 1) urlopy bezpłatne,
 - 2) okresy pobierania renty inwalidzkiej, jeżeli pracownik przystąpił ponownie do pracy w tej samej stołówce,
 - 3) przerwy w pracy nie dłuższe jednak niż 3 miesiące spowodowane likwidacją stołówki przyzakładowej lub zmianami organizacyjnymi.
5. Do okresu pracy w jednej stołówce przyzakładowej zalicza się okresy niewykonywania pracy wskutek:
 - 1) zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych w radach narodowych, związkach zawodowych, organizacjach społecznych i politycznych zgodnie z obowiązującymi przepisami pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę,
 - 2) odbywania służby wojskowej,
 - 3) zwolnienia pracownika z pracy (bez względu na czas przerwy), jeżeli został on przywrócony do pracy w danej stołówce na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądownego,
 - 4) innych przyczyn niezależnych od pracownika, jeżeli okres niewykonywania pracy nie przekraczał 3 miesięcy.
6. W stosunku do pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 16 i 17 ustawy z dnia 13 listopada 1963 r. o zwalczaniu chorób zakaźnych (Dz. U. Nr 50, poz. 279) w związku ze stwierdzeniem nosicielstwa choroby zakaźnej lub podejrzeniem o nosicielstwo, a który powrócił do pracy do tej samej stołówki, okres przerwy w pracy trwającej nie dłużej niż 12 miesięcy nie powoduje utraty ciągłości pracy przy ustalaniu uprawnień do dodatku. W przypadku jeśli nosicielstwo choroby zakaźnej lub podejrzenie o nosicielstwo nastąpiło w związku z wykonywaną pracą, a pracownik powrócił do pracy do tej samej stołówki w ciągu 7 dni od ustania przyczyn stanowiących podstawę do rozwiązania stosunku pracy, z podanych wyżej 12 miesięcy przerwy w pracy 6 miesięcy zalicza się do okresu przepracowanego w tej stołówce.

§ 16

1. Dodatek za staż pracy wypłaca się z dołu co miesiąc, łącznie z ostatecznym rozliczeniem wynagrodzenia.

2. Dodatek za staż pracy nie przysługuje za okres faktycznie przepracowany, jeżeli umowa o pracę rozwiązana została przed upływem okresu obrachunkowego, za który wypłaca się dodatek, z wyjątkiem przypadków:
 - 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
 - 2) śmierci pracownika, o ile miał na utrzymaniu przynajmniej jednego członka rodziny,
 - 3) rozwiązania umowy o pracę w wyniku długotrwałej choroby,
 - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
 - 5) przejścia do pracy w organizacjach politycznych lub społecznych.
3. Wypłata dodatku za staż pracy w przypadkach określonych w ust. 1 następuje za czas faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.
4. W przypadku rozwiązania umowy o pracę z przyczyn od pracownika niezależnych, kierownik zakładu pracy prowadzącego stołówkę w porozumieniu z radą zakładową może zezwolić na wypłacenie dodatku za okres faktycznie przepracowany.
5. Za podstawę do obliczenia dodatku przyjmuje się:
 - 1) dla pracowników płatnych godzinowo płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania, za wszystkie godziny przepracowane, płatne godziny urlopowe i czas zwolnień z pracy zawodowej płatnych przez zakład pracy oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pracownik pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego,
 - 2) dla pracowników płatnych miesięcznie — płacę zasadniczą otrzymaną w danym miesiącu.
6. Pracownikom oddelegowanym do pracy w radach zakładowych dodatek powinien być obliczony do nowo ustalonego w ryczałcie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.
7. Dodatek za staż pracy wypłaca się pod warunkiem nienagannej pracy.
8. Pracownik traci prawo do dodatku częściowo lub całkowicie, jeżeli w okresie obrachunkowym:
 - 1) nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia,
 - 2) stawiał się do pracy z opóźnieniem bez usprawiedliwienia lub przedwcześnie opuścił stanowisko pracy,
 - 3) naraził stołówkę na stratę przez: spowodowanie lub przyczynienie się do powstania awarii, zniszczenia lub uszkodzenia narzędzi pracy, aparatury, urządzeń, nadmierne zużycie surowca, pogorszenie jakości produkcji, brak nadzoru itp.,
 - 4) spowodował lub przyczynił się do wypadku przy pracy na skutek nieprzestrzegania przepisów bhp lub niedostatecznego nadzoru,
 - 5) naruszył postanowienia zakładowego regulaminu pracy.

Pracownicy, którzy na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących otrzymywali wyższy dodatek za staż pracy niż to wynika z § 14—16, zachowują prawo do tego dodatku do czasu uzyskania uprawnień do dodatku równego lub wyższego na podstawie niniejszych zasad.

Tabela nr 1

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczna stawka płacy zasadniczej | Kategoria dodatku funkcyjnego | Miesięczna stawka dodatku funkcyjnego |
|-----------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|
| 1 | 1200 | 1 | 200 |
| 2 | 1300 | 2 | 300 |
| 3 | 1500 | 3 | 400 |
| 4 | 1700 | 4 | 600 |
| 5 | 1900 | 5 | 800 |
| 6 | 2100 | 6 | 1000 |
| 7 | 2300 | 7 | 1200 |
| 8 | 2500 | 8 | 1400 |
| 9 | 2800 | 9 | 1600 |
| 10 | 3100 | | |
| 11 | 3400 | | |
| 12 | 3700 | | |
| 13 | 4000 | | |

Tabela nr 2

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszere- gowania | Kategoria dodatku funkcyjnego |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Kierownik stołówki o średniomiesięcznym obrocie według planu rocznego (w tys. zł): — powyżej 1.600 — powyżej 1.200 do 1.600 — powyżej 800 do 1.200 — powyżej 400 do 800 — powyżej 160 do 400 — powyżej 40 do 160 do 40 | 11—13 10—12 9—11 8—10 7—9 6—8 5—7 | 5—9 4—8 3—7 2—6 2—5 1—4 1—2 |
| 2 | Etatowy zastępca kierownika stołówki o średniomiesięcznym obrocie według planu rocznego (w tys. zł): — powyżej 1.600 — powyżej 1.200 do 1.600 — powyżej 800 do 1.200 — powyżej 400 do 800 — powyżej 160 do 400 — powyżej 40 do 160 do 40 | 10—12 9—11 8—10 7—9 6—8 5—7 4—6 | O jeden szczebel niżej niż dla kierownika. W przypadku ustalenia dla kierownika dodatku w wysokości 200 zł zastępcy przysługuje dodatek w wysokości 60% tej kwoty |
| 3 | Kuchmistrz kuchni o średniomiesięcznym obrocie według planu rocznego (w tys. zł): — powyżej 500' — powyżej 300—500 — powyżej 100—300 do 100 | 7—9 7—9 7—9 7—9 | 5—7 4—6 3—5 2—3 |
| 4 | Kucharz kuchni odpowiednio j.w. w zależności od średniomiesięcznego obrotu (w tys. zł): — powyżej 500 — powyżej 300—500 — powyżej 100—300 do 100 | 5—7 5—7 5—7 5—7 | 4—6 3—5 2—4 1—2 |
| 5 | Młodszy kucharz w zależności od średniomiesięcznego obrotu produkcji (w tys. zł): — powyżej 100 do 300 do 100 | 4—6 4—6 | 1—3 1 |
| 6 | Kierownik bufetu, starszy kelner | 4—6 | — |
| 7 | Starszy bufetowy, kelner | 3—5 | |
| 8 | Wykwalifikowana pomoc kuchenna, bufetowy | 2—4 | |
| 9 | Starsza kawiarka | 2—4 | |

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|
| 10 | Młodszy kelner | 1—3 | |
| 11 | Pomoc kuchenna, kawiarka | 1—3 | |
| 12 | Sprzątający ze stołów, zmywaczka, obieraczka jarzyn i warzyw, podający do stołu, pomoc w bufecie | 1—2 | |

**Zasady wynagradzania
dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych
za czas ćwiczeń (prób) i występów**

§ 1

Załącznik dotyczy dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych.

§ 2

1. Zakładowe orkiestry dęte mogą być organizowane w zakładach pracy, w których jest zatrudnionych co najmniej 1000 pracowników.
2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą zakładowych orkiestr dętych zorganizowanych przed dniem 1 lipca 1973 r.

§ 3

Zakładową orkiestrą dętą dysponuje kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.

§ 4

Wydatki rzeczowe (zakup instrumentów, konserwacja instrumentów i naprawa, zakup nut, umundurowania) należy pokrywać ze środków obrotowych zakładu pracy, w ramach kwot przewidzianych na ten cel w planach finansowych oraz ze środków uzyskanych w związku z występami orkiestry na uroczystościach pozazakładowych.

§ 5

1. Ćwiczenia (próby) i występy zakładowej orkiestry mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy (zajęć służbowych).
2. Czas przeznaczony na ćwiczenia (próby) nie podlega wliczaniu do przepracowanego czasu pracy.

§ 6

1. Członkom zakładowych orkiestr dętych przysługuje za jedną godzinę ćwiczeń (prób) lub występów, wynagrodzenie w wysokości od 6,00 do 9,00 zł. Wysokość stawki godzinowej w ramach tych rozpiętości ustala kierownik zakładu pracy na wniosek dyrygenta orkiestry.

2. Wynagrodzenie określone w ust. 1 przysługuje najwyżej za 24 godziny ćwiczeń (prób) w miesiącu.

§ 7

1. Dyrygentowi zakładowej orkiestry dętej, będącemu pracownikiem danego zakładu pracy, przysługuje z tytułu pełnienia funkcji dyrygenta wynagrodzenie w wysokości 350—500 zł miesięcznie.
Wysokość wynagrodzenia w ramach podanych wyżej kwot ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
2. Dyrygentowi zakładowej orkiestry dętej, nie będącemu pracownikiem danego zakładu pracy, przysługuje wynagrodzenie określone w umowie zlecenia w wysokości nie przekraczającej jednak 2200 zł miesięcznie.
3. Wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1 i 2, powinna być ustalana w zależności od wielkości zakładowej orkiestry dętej, kwalifikacji dyrygenta oraz liczby godzin ćwiczeń (prób).
4. Jeżeli dyrygent, o którym mowa w ust. 1, pełni ponadto funkcję muzyka w orkiestrze zakładowej, przysługuje mu, niezależnie od wynagrodzenia z tytułu funkcji dyrygenta, wynagrodzenie określone w § 6.

§ 8

Dyrygentowi i członkom zakładowych orkiestr dętych, biorących udział w występach zakładowej orkiestry poza stałym miejscem pracy, przysługują — oprócz wynagrodzenia określonego w § 6 i 7 diety oraz zwrot kosztów przejazdu według ogólnie obowiązujących przepisów.

Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej

Rozdział I

4

Przepisy ogólne

§ 1

1. Załącznik dotyczy pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w domach kultury, klubach, świetlicach, hotelach robotniczych (domach młodego pracownika) i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy — zwanych dalej pracownikami.
2. Załącznik nie dotyczy instruktorów zespołów zainteresowań (artystycznych, zespołów miłośników różnych dziedzin wiedzy i sztuki, zespołów politechnicznych, klubów hobbystów), wynagradzanych według zasad ustalonych odrębnie przez Ministra Kultury i Sztuki oraz pracowników kin zatrudnionych w zakładach pracy wynagradzanych według zasad ustalonych dla pracowników sieci kin państwowych.

§ 2

Pracownicy mają prawo do nagród jak również i świadczeń przewidzianych w Układzie lub innych przepisach dla pracowników danego zakładu pracy.

§ 3

1. Pracownikom przysługują dodatki:
 - 1) za znajomość języków obcych, na zasadach ustalonych w przepisach wydanych przez Ministra Kultury i Sztuki w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych,
 - 2) za posiadanie stopnia naukowego doktora w wysokości 300 zł miesięcznie.

§ 4

1. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom zobowiązanym jednocześnie do uzupełnienia wykształcenia w terminie określonym przez kierownika

zakładu pracy nie dłuższym niż 5 lat oraz pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia, zwolnionym od tego obowiązku.

2. W wyjątkowych przypadkach pracownikom zwolnionym od wymagań kwalifikacyjnych (ust. 1) może być przyznana wyższa, od przyznanej na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących, stawka płacy zasadniczej w ramach stawek płac przewidzianych dla danego stanowiska. Pracownik zwolniony od wymagań kwalifikacyjnych nie może awansować na wyższe stanowisko.
3. W uzasadnionych przypadkach, kierownik zakładu pracy przyjmującego pracownika do pracy może skrócić wymagany na danym stanowisku staż pracy, nie więcej jednak niż o 1/3 okresu pod warunkiem, że pracownik posiada w zakresie wykształcenia kwalifikacje wyższe od określonych w tabelach.

Rozdział II

Zasady ustalania płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego

§ 5

1. Stawki płacy zasadniczej określa poniższa tabela:

| Kategoria zaszeregowania | Miesięczne stawki płacy zasadniczej w złotych |
|--------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 | 1200 |
| 2 | 1300 |
| 3 | 1500 |
| 4 | 1700 |
| 5 | 1900 |
| 6 | 2100 |
| 7 | 2300 |
| 8 | 2500 |
| 9 | 2800 |
| 10 | 3100 |
| 11 | 3400 |
| 12 | 3700 |
| 13 | 4000 |
| 14 | 4300 |
| 15 | 4600 |
| 16 | 5000 |
| 17 | 5500 |
| 18 | 6000 |

2. Stanowiska pracowników i związane z tymi stanowiskami kategorie zaszerogowania oraz wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy określają poniższe tabele:

1) dla pracowników służby bibliotecznej:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszerogowania | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|----------------------|--------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy zawodowej |
| 1 | Starszy bibliotekarz | 10—17 | wyższe bibliotekarskie wyższe | 6 |
| | | 9—16 | studium bibliotekarskie | 7 |
| 2 | Bibliotekarz | 9—14 | wyższe bibliotekarskie wyższe | 2 3 |
| | | 8—14 | studium bibliotekarskie | 4 |
| | | 8—13 | średnie bibliotekarskie | 6 |
| | | | średnie | 8 |
| | | | | |
| 3 | Młodszy bibliotekarz | 7—12 | wyższe bibliotekarskie wyższe | — po wstępnym stażu pracy |
| | | 5—9 | studium bibliotekarskie | — |
| | | 4—8 | średnie bibliotekarskie | — |
| | | | średnie | po wstępnym stażu pracy |
| | | | | |

2) dla pracowników kulturalno-wychowawczych:

| Lp. | Stanowisko | Kategoria zaszerego- wania | Wymagane kwalifikacje w zakresie | |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------|
| | | | wykształcenia | stażu pracy zawodowej |
| 1 | Główny instruktor kulturalno-wychowawczy w domach kultury I-szej kategorii pełniący funkcje dyrektora lub jego zastępcy | 11—18 | wyższe specjalistyczne uzupełnione studium podyplomowym *) | 6 |
| | | | wyższe specjalistyczne *) | 8 |
| 2 | Starszy instruktor kulturalno-wychowawczy | 10—17 | wyższe specjalistyczne *) | 6 |
| | | 9—16 | wyższe na poziomie studium | 6 7 |
| 3 | Instruktor kulturalno-wychowawczy | 9—14 | wyższe specjalistyczne *) | 2 |
| | | | wyższe | 3 |
| | | 8—14 | na poziomie studium *) | 4 |
| | | | średnie specjalistyczne *) | 6 |
| 4 | Młodszy instruktor kulturalno-wychowawczy | 7—12 | wyższe | po wstępnym stażu pracy |
| | | 5—9 | na poziomie studium *) | — |
| | | 4—8 | średnie | po wstępnym stażu pracy |

*) wykształcenie w specjalnościach występujących w działalności podstawowej placówek kulturalno - wydawniczych.

3. Wykształcenie uznane za bibliotekarskie oraz rodzaje prac, które można uznać za prace bibliotekarskie dla ustalenia stażu pracy wymaganego do zajmowania stanowisk w służbie bibliotecznej określają odrębne przepisy wydane przez Ministra Kultury i Sztuki.

§ 6

1. Wysokość dodatku funkcyjnego dla pracowników na stanowiskach kierowniczych określa poniższa tabela:

| Kategoria dodatku funkcyjnego | Wysokość dodatku w złotych |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1 | 200 |
| 2 | 300 |
| 3 | 400 |
| 4 | 600 |
| 5 | 800 |
| 6 | 1.000 |
| 7 | 1.200 |
| 8 | 1.400 |
| 9 | 1.600 |
| 10 | 1.800 |
| 11 | 2.000 |

2. Kategorię dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk kierowniczych określają poniższe tabele:

1) dla pracowników służby bibliotecznej:

| Lp. | Pełniona funkcja | Stanowisko | Kategoria dodatku funkcyjnego |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Kierownik biblioteki liczącej ponad 30 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym ponad 15.000 pracowników | starszy bibliotekarz | 3—7 |
| 2 | Kierownik biblioteki liczącej 20—30 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 10 do 15 tys. zatrudnionych pracowników | starszy bibliotekarz | 3—6 |
| 3 | Kierownik biblioteki liczącej 15—20 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 7.500 do 10.000 zatrudnionych pracowników | starszy bibliotekarz lub bibliotekarz | 2—5 |
| 4 | Kierownik biblioteki liczącej 10—15 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 5.000 do 7.500 tys. pracowników | starszy bibliotekarz lub bibliotekarz | 2—4 |
| 5 | Kierownik biblioteki liczącej 5—10 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym od 1.000 do 5.000 tys. zatrudnionych pracowników | bibliotekarz lub młodszy bibliotekarz | 1—3 |
| 6 | Kierownik biblioteki liczącej 2—5 tys. tomów w zakładzie pracy liczącym do 1.000 zatrudnionych pracowników | bibliotekarz lub młodszy bibliotekarz | 1—2 |

Uwaga: Przy niespełnieniu jednego z kryteriów — górną stawkę dodatku funkcyjnego obniża się o jeden szczebel.

2) dla pracowników kulturalno-wychowawczych

| Lp | Pełniona funkcja | Stanowisko | Kategoria dodatku funkcyjnego |
|----|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1 | Dyrektor domu kultury I kategorii | Główny instruktor kultur.-wychowawczy | 5—11 |
| | | Starszy instruktor kultur.-wychowawczy | 4—10 |
| 2 | Z-ca dyrektora wymienionej jednostki w poz. 1 | Starszy instruktor kultur.-wychowawczy | 3—8 |
| 3 | Dyrektor domu kultury II kategorii | Starszy instruktor kultur.-wychowawczy | 3—7 |
| | | Instruktor kultur.-wychowawczy | 2—6 |
| 4 | Kierownik domu kultury, III kategorii | Starszy instruktor kultur.-wychowawczy | 2—7 |
| | | Instruktor kultur.-wychowawczy | 2—6 |
| 5 | Kierownik działu w domu kultury I kategorii | Starszy instruktor kultur.-wychowawczy | 2—5 |
| | | Instruktor kultur.-wychowawczy | 2—4 |
| 6 | Kierownik działu w domu kultury II kategorii | Instruktor kultur.-wychowawczy | 2—4 |
| 7 | Kierownik klubu I kategorii | Instruktor kultur.-wychowawczy lub młodszy instruktor | 2—4 |
| 8 | Kierownik klubu II kategorii | Instruktor kultur.-wychowawczy lub młodszy instruktor | 1—3 |
| 9 | Kierownik świetlicy | Instruktor kultur.-wychowawczy lub młodszy instruktor | 1—2 |

§ 7

Zaliczenia placówek kulturalno-wychowawczych do odpowiedniej kategorii w rozumieniu tabeli w § 5 ust. 2 i § 6 ust. 2 dokonują w obowiązującym trybie wydziały kultury urzędów wojewódzkich (miejskich — miast wyłączonych z województw).

§ 8

1. Zaszeregowania pracowników do odpowiednich kategorii płacy zasadniczej i dodatku funkcyjnego dokonuje kierownik zakładu pracy z zachowaniem przepisów ust. 2.
2. Dyrektora domu kultury I, II i III kategorii i ich zastępców przyjmuje, awansuje, przenosi i zwalnia kierownik zakładu pracy w uzgodnieniu z właściwą terenowo wojewódzką radą związków zawodowych.

§ 9

1. Pracownicy mogą awansować w obrębie danego stanowiska pracy, nie częściej niż raz na 2 lata o jedną kategorię płacy zasadniczej lub dodatku funkcyjnego.
2. W przypadkach uzasadnionych znacznym rozszerzeniem zakresu powierzonych pracownikowi czynności lub podwyższeniem kwalifikacji zawodowych albo uzyskaniem szczególnych osiągnięć zawodowych okres oczekiwania na awans może być skrócony, jednak nie więcej niż o jeden rok. Decyzję w tym zakresie podejmuje kierownik zakładu pracy.
3. Przepis ust. 1 i 2 nie dotyczy przypadków powołania pracownika na stanowisko kierownicze lub hierarchicznie wyższe od zajmowanego oraz przypadków ustalenia uposażenia po okresie próbnym albo po ukończeniu wstępnego stażu pracy lub podwyższenia kwalifikacji przez uzyskanie wyższego stopnia wykształcenia.

§ 10

1. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują wynagrodzenie ustalone proporcjonalnie do czasu ich pracy.
2. Wynagrodzenie zasadnicze ustalone w sposób określony w ust. 1 może być podwyższone w granicach do 10% w zależności od posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Zasady ustalania dodatku za wysługę lat

§ 11

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat w następującej wysokości:
 - 1) 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy
 - 2) 10% wynagrodzenia zasadniczego po 10 latach pracy
 - 3) 15% wynagrodzenia zasadniczego po 15 latach pracy.
2. Począwszy od 1 stycznia 1975 r., jeśli nie dokonano tego od dnia 1 września 1974 r., dodatek za wysługę lat może być wypłacany wyłącznie za pracę powyżej 15 lat i tylko w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.
3. Dodatek za wysługę lat po 5 i po 10 latach pracy oraz po 15 latach pracy w pełnej wysokości (15% wynagrodzenia zasadniczego) może być wprowadzony w miarę wygospodarowania na ten cel środków w ramach planowanego funduszu płac, następującymi etapami:
 - 1) I etap — wypłacanie dodatku za 15 lat pracy w pełnej wysokości (15% wynagrodzenia zasadniczego),
 - 2) II etap — wprowadzenie dodatku w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego po 10 latach pracy,
 - 3) III etap — wprowadzenia dodatku w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy.Wprowadzenie dodatku według etapów (I—III) powinno nastąpić najpóźniej do dnia 31 grudnia 1977 r.

§ 12

1. Do okresu pracy, za który przysługuje dodatek za wysługę lat zalicza się:
 - 1) okres pracy w placówce upowszechniania kultury w danym zakładzie pracy oraz
 - 2) okres pracy w innej jednostce organizacyjnej danego zakładu pracy, jeżeli pracownik uprawniony był do dodatku za wysługę lat.
2. Okres pracy kulturalno-oświatowej w innym zakładzie pracy może być zaliczony do okresu pracy stanowiącego podstawę do ustalenia i wypłaty dodatku, jeżeli przejście pracownika nastąpiło w wyniku zalecenia jednostki nadrzędnej lub porozumienia zainteresowanych zakładów pracy.

**Zasady wynagradzania
pracowników zatrudnionych w halach maszyn do pisania**

§ 1

1. Przez halę maszyn należy rozumieć co najmniej 2 maszynistki zgrupowane w jednym pomieszczeniu.
2. Pracownikami zatrudnionymi w halach maszyn w rozumieniu niniejszych zasad są:
 - 1) pracownicy przepisujący teksty na maszynach do pisania, zgrupowani w hali maszyn,
 - 2) kierownik hali maszyn powoływany w przypadku, jeżeli hala maszyn liczy ponad 5 maszynistek,
 - 3) ilekroć w załączniku jest mowa o maszynistkach rozumie się przez to starsze maszynistki, maszynistki i młodsze maszynistki.

§ 2

1. Maszynistki wynagradzane są według akordu prostego.
2. Wynagrodzenie za wyniki pracy wyrażone jest w jednostkach obliczeniowych i wynosi:
 - 1) 1,50 zł — za każdą jednostkę obliczeniową dla maszynistek, które obowiązują tygodniowo 46 godzinny wymiar czasu pracy,
 - 2) 1,65 zł — za każdą jednostkę obliczeniową dla maszynistek, które obowiązują tygodniowo 42 godzinny wymiar czasu pracy.

§ 3

1. Ustala się następującą tabelę stanowisk, wynagrodzeń zasadniczych i wymagań kwalifikacyjnych pracowników zatrudnionych w halach maszyn:

| Lp. | Stanowisko | Wymagania kwalifikacyjne | Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w złotych |
|-----|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 1 | Kierownik hali maszyn | średnie wykształcenie, 3 lata pracy zawodowej i znajomość maszynopisania | 1900—2800 |
| 2 | Starsza maszynistka | średnie wykształcenie, 2 lata pracy zawodowej, umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę | 1700 |
| 3 | Maszynistka | średnie wykształcenie, 1 rok pracy zawodowej i umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 240 uderzeń na minutę | 1500 |
| 4 | Młodsza maszynistka | średnie wykształcenie, wstępny staż pracy, umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę | 1300 |

2. Wynagrodzenie zasadnicze określone w ust. 1 stanowi podstawę jedynie do obliczania:
- 1) dodatków za godziny nadliczbowe,
 - 2) wynagrodzenia za czas niezawinionego przestoju,
 - 3) wynagrodzenia za czas półgodzinnej przerwy w pracy przewidzianej na odpoczynek,
 - 4) dodatku za wysługę lat,
 - 5) innych świadczeń określonych w przepisach szczególnych, liczonych procentowo od płacy zasadniczej.

§ 4

1. Umiejętność i szybkość pisania na maszynie powinna być stwierdzona egzaminem.
Egzaminy przeprowadza Stowarzyszenie Stenografów i Maszynistek. Maszynistki zatrudnione w halach maszyn, posiadające zaświadczenia wydane przed dniem 1 stycznia 1975 r. przez to Stowarzyszenie, nie składają ponownego egzaminu.
2. Utrzymuje się w mocy zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, udzielone przez kierownika zakładu pracy na podstawie przepisów dotychczas obowiązujących pracownikom, którzy ukończyli 45 lat życia względnie z innych ważnych przyczyn nie mogą podjąć nauki (np. zły stan zdrowia, wychowywanie co najmniej 2 dzieci w wieku poniżej 15 lat) oraz maszynistkom wywiązującym się dobrze ze swoich obowiązków.

§ 5

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych maszynistki otrzymują niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 2 ust. 2 lub § 3 ust. 2 pkt 2 dodatki według ogólnie obowiązujących zasad.
2. Maszynistkom zatrudnionym w wymiarze 42 godziny tygodniowo dodatkowe wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za czas przepracowany ponad 8 godzin dziennie i 46 godzin tygodniowo.
3. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oblicza się dla maszynistek zatrudnionych w tygodniowym wymiarze czasu:
 - 1) 46 godzin — od 1/200 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
 - 2) 42 godziny — od 1/175 miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 6

1. Kierownikowi hali maszyn przysługuje wynagrodzenie zasadnicze określone w § 3 ust. 1 oraz:
 - 1) miesięczny dodatek funkcyjny w następującej wysokości:

| Liczba zgrupowanych maszynistek w hali maszyn | Kwota dodatku funkcyjnego w zł/mies. |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
| 5—8 | 200 |
| 9—12 | 300 |
| 13—16 | 400 |
| ponad 16 | 500 |

- 2) prawo do premii lub nagrody według zasad obowiązujących w danym zakładzie pracy dla pracowników administracyjnych.
2. Jeżeli do zakresu obowiązków kierownika hali maszyn należy pisanie na maszynie — nie otrzymuje on z tego tytułu dodatkowego wynagrodzenia.
3. Maszynistka zastępująca kierownika hali maszyn otrzymuje za czas zastępowania wynagrodzenie obliczone jak za czas urlopu wypoczynkowego.

§ 7

1. Jednostką obliczeniową, o której mowa w § 2 ust. 2, jest jedna strona maszynopisu formatu A4 zawierająca 30 wierszy o 60 uderzeniach w wierszu.
2. Jeżeli maszynopisy zawierają wiersze o innej ilości uderzeń aniżeli określona w ust. 1 wiersze te przelicza się na wiersze o 60 uderzeniach

według zasad ustalonych w tabeli określonej w § 9 ust. 1 a następnie oblicza się ilość stron dzieląc sumę wierszy przez 30.

3. Maszynopisy zawierające:

- 1) do 15 wierszy — przyjmuje się ryczałtowo jako 1/jednostki obliczeniowej,
- 2) od 16 do 23 wierszy przyjmuje się ryczałtowo jako 3/4 jednostki obliczeniowej,
- 3) od 24 do 30 wierszy przyjmuje się ryczałtowo jako 1 jednostkę obliczeniową.

4. Wiersz rozpoczęty uznaje się za cały.

Nie mogą być liczone jako całe wiersze:

- 1) nagłówki i tytuły pism,
 - 2) adresy i rozdzielnik,
 - 3) daty i numery,
 - 4) oznaczenie osób podpisujących,
 - 5) określenie ilości załączników,
 - 6) oznaczenie charakteru pisma (tajne, poufne itp.), które przyjmuje się ryczałtowo jako 4 wiersze o 60 uderzeniach.
5. Ilość jednostek obliczeniowych, wyliczoną w sposób określony w ust. 1--4, mnoży się przez odpowiednie współczynniki pracochłonności ustalone dla danego rodzaju przepisywanego tekstu, w tabeli współczynników określonej w § 9 ust. 2 załącznika.
6. Suma jednostek obliczeniowych wyliczonych w sposób określony w ust. 5 w ciągu miesiąca stanowi podstawę do obliczania maszynistkom wynagrodzenia za dany miesiąc.

§ 8

1. Maszynistka obowiązana jest do sporządzania maszynopisów zgodnie z otrzymanymi do napisania tekstami. Poprawek lub ponownego przepisywania tekstów na skutek błędów popełnionych przez maszynistkę, nie uwzględnia się przy obliczaniu wyników pracy maszynistki.
2. Wyniki pracy maszynistek rejestruje kierownik hali maszyn lub pracownik pełniący funkcję kierownika, na kartach pracy według wzoru określonego w § 12 załącznika.

§ 9

1. Ustala się następującą tabelę przeliczeniową wierszy o różnej ilości uderzeń na wiersze o 60 uderzeniach:

| Liczba wierszy o ilości uderzeń różnej od 60 | Liczba uderzeń w wierszu inna niż przyjęta dla jednostki obliczeniowej (większa lub mniejsza od 60) | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|
| | 30 | 40 | 50 | 70 | 80 | 90 | 100 | 110 | 120 |
| | Liczba wierszy po przeliczeniu na wiersze o 60 uderzeniach | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 6 | 2 | 7 | 8 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 6 | 7 | 8 | 8 | 9 | 10 |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 7 | 4 | 5 | 6 | 8 | 9 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 8 | 4 | 5 | 7 | 9 | 11 | 12 | 13 | 15 | 16 |
| 9 | 5 | 6 | 8 | 11 | 12 | 14 | 15 | 17 | 18 |
| 10 | 5 | 7 | 8 | 12 | 13 | 15 | 17 | 19 | 20 |
| 11 | 6 | 7 | 9 | 13 | 15 | 17 | 18 | 20 | 22 |
| 12 | 6 | 8 | 10 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 |
| 13 | 7 | 9 | 11 | 15 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 |
| 14 | 7 | 9 | 12 | 16 | 19 | 21 | 23 | 26 | 28 |
| 15 | 8 | 10 | 13 | 18 | 20 | 23 | 25 | 28 | 30 |
| 16 | 8 | 11 | 13 | 19 | 21 | 24 | 27 | 29 | 32 |
| 17 | 9 | 11 | 14 | 20 | 23 | 26 | 28 | 31 | 34 |
| 18 | 9 | 12 | 15 | 21 | 24 | 27 | 30 | 33 | 36 |
| 19 | 10 | 13 | 16 | 22 | 25 | 29 | 32 | 35 | 38 |
| 20 | 10 | 13 | 17 | 23 | 27 | 30 | 33 | 37 | 40 |
| 21 | 11 | 14 | 18 | 25 | 28 | 32 | 35 | 39 | 42 |
| 22 | 11 | 15 | 18 | 26 | 29 | 33 | 37 | 40 | 44 |
| 23 | 12 | 15 | 19 | 28 | 31 | 35 | 38 | 42 | 46 |
| 24 | 12 | 16 | 20 | 28 | 32 | 36 | 40 | 44 | 48 |
| 25 | 13 | 17 | 21 | 29 | 33 | 38 | 41 | 46 | 50 |
| 26 | 13 | 17 | 22 | 30 | 35 | 39 | 43 | 48 | 52 |
| 27 | 14 | 18 | 23 | 32 | 36 | 41 | 45 | 50 | 54 |
| 28 | 14 | 19 | 23 | 33 | 37 | 42 | 47 | 51 | 56 |
| 29 | 15 | 19 | 23 | 34 | 39 | 44 | 48 | 53 | 58 |
| 30 | 15 | 20 | 25 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 |

2 Współczynniki pracochłonności określa poniższa tabela:

| Rodzaj tekstu | Współczynniki przeliczeniowe | | | | | |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------|------|------------------------|------|------------------------|------|
| | Str. formatu A-4 | | 3/4 strony formatu A-4 | | 1/2 strony formatu A-4 | |
| | ilość kopii | | ilość kopii | | ilość kopii | |
| | 1—5 | 6—10 | 1—5 | 6—10 | 1—5 | 6—10 |
| Dyktando | 1,0 | 1,3 | 0,7 | 0,9 | 0,5 | 0,7 |
| Przepisywanie z druku | 1,1 | 1,4 | 0,8 | 1,0 | 0,6 | 0,8 |
| Przepisywanie z rękopisów o dobrej czytelności | 1,4 | 1,7 | 1,1 | 1,3 | 0,8 | 1,0 |
| Przepisywanie rękopisów o znacznie utrudnionej czytelności | 1,9 | 2,2 | 1,3 | 1,6 | 1,0 | 1,2 |
| Pisanie tekstów odtwarzanych z taśmy magnetofonowej | 4,0 | 4,3 | 3,0 | 3,3 | 2,0 | 2,2 |
| Tabele łatwe | | | | | | |
| Dyktando | 1,3 | 1,6 | 0,8 | 1,2 | 0,7 | 1,0 |
| Przepisywanie z druku | 1,5 | 1,8 | 1,1 | 1,4 | 0,8 | 1,1 |
| Przepisywanie z rękopisów o dobrej czytelności | 1,7 | 2,0 | 1,3 | 1,6 | 0,9 | 1,2 |
| Przepisywanie z rękopisów o znacznie utrudnionej czytelności | 1,9 | 2,2 | 1,5 | 1,8 | 1,0 | 1,3 |
| Tabele trudne | | | | | | |
| Dyktando | 1,7 | 2,0 | 1,3 | 1,6 | 0,9 | 1,2 |
| Przepisywanie z druku | 1,9 | 2,2 | 1,5 | 1,8 | 1,0 | 1,3 |
| Przepisywanie z rękopisów o dobrej czytelności | 2,1 | 2,5 | 1,7 | 2,0 | 1,1 | 1,5 |
| Przepisywanie z rękopisów o znacznie utrudnionej czytelności | 2,4 | 2,8 | 1,9 | 2,2 | 1,2 | 1,7 |

3. Liczbę uderzeń w wierszu, o której mowa w ust. 1, zaokrągla się do pełnych dziesiątek według ogólnych zasad (1—5 uderzeń odrzuca się, a 6—9 podwyższa się do pełnej dziesiątki).
Przykład: Sporządzony maszynopis zawiera 33 wiersze o 42 uderzeniach. Dla obliczenia zaokrągla się liczbę 42 uderzeń na 40.
Obliczamy: 30 wierszy o 40 uderzeniach odpowiada 20 wierszom o 60 uderzeniach.
3 wiersze o 40 uderzeniach odpowiadają 2 wierszom o 60 uderzeniach. Razem 33 wiersze o 42 uderzeniach stanowią 22 wiersze przeliczeniowe.
4. Przez dyktando rozumie się dyktando płynne, odpowiadające szybkości pisania maszynistki.
5. Za rękopisy o znacznie utrudnionej czytelności uważa się:
 - a) rękopisy, o trudno czytelnym charakterze pisma,
 - b) teksty, w których cyfry stanowią ponad 30% ich treści,
 - c) teksty zawierające ponad 30% treści w języku obcym.
6. Współczynniki pracochłonności dotyczące maszynopisów, sporządzanych:
 - a) — z rękopisów o znacznie utrudnionej czytelności, które zawierają ponad 30% cyfr lub wyrazów obcych,
— z równaniem marginesu lub w 2 szpaltach zwiększa się o 0,2,
 - b) — wyłączenie w języku obcym przez maszynistki otrzymujące dodatki za znajomość danego języka obcego — zwiększa się o 50% — a dla maszynistek nie otrzymujących takiego dodatku — o 100%.
7. Przy sporządzaniu matryc: metalowej, kserograficznej, woskówki i ormigu oraz pisania na kalce technicznej dolicza się do współczynników pracochłonności ustalonych w ust. 1, dla tekstu przy 1—5 kopiach: dla strony i 3/4 strony formatu po 0,5, a dla 1/2 strony formatu po 0,2.
8. Przez tabelę należy rozumieć układ maszynopisu zawierający rubryki poziome i pionowe wypełnione treścią lub cyframi.
9. Za tabele trudne uważa się tabele zawierające ponad 15 rubryk z tekstem lub bez tekstu oraz tabele zawierające ponad 7 rubryk z cyframi powyżej 40 uderzeń średnio w jednym wierszu.
10. Maszynopisy zawierające rysunki, tabele i wzory, zajmujące ponad 30% tekstu, zalicza się do tabel.
11. W razie wypełniania przez maszynistkę gotowych wzorów druków o układzie tabelarycznym, krótkich tekstów w obramowaniu, a także przy przepisywaniu kolumn cyfr przedzielonych liniami, lecz bez nagłówka, jednostki obliczeniowe ustala się według zasad przyjętych dla pism zwykłych, przyjmując tylko ilość wierszy wypełnionych maszynowo.
12. Za kopie uważa się odbitki maszynowe uzyskane za pomocą kalki.

§ 10

Pracownikom hali maszyn przysługuje w ciągu dnia pracy półgodzinna płatna przerwa przeznaczona na odpoczynek.

§ 11

Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona obowiązana jest do przeprowadzania okresowych kontroli prawidłowości obliczania wyników pracy maszynistek.

W razie stwierdzenia niewłaściwego kwalifikowania pism, nieprawidłowości przy obliczaniu wykonanej pracy bądź zapisach w kartach pracy maszynistek, kierownikowi hali maszyn lub pracownikowi, któremu zlecono kontrolę pracy maszynistek — premia lub nagroda przewidziana w obowiązującym regulaminie premiowania powinna być zmniejszona lub nieprzyznana.

§ 12

Kartę pracy maszynistki sporządza się według podanego niżej wzoru:

Nazwisko i imie maszynistki

KARTA PRACY MASZYNISTKI

za m-c 197 r.

| Lp. | Data | Rodzaj i kwalifikacje tekstu (np. dyktando, rękopis złej czytelności itp.) | Liczba | | Współczynnik produktywności | Liczba jednostek obliczeniowych |
|-----|------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------|-----------------------------|---------------------------------|
| | | | stron o 30 wierszach i 60 uderzeniach | kopii | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| | | | | | | |

Zasady ustalania i wydawania deputatu węglowego

Rozdział I

Przepisy ogólne

§ 1

Załącznik określa normy oraz zasady ustalania i wydawania deputatu węglowego:

- 1) pracownikom objętym Układem,
- 2) byłym pracownikom przemysłu węglowego oraz wdowom po tych pracownikach.

Rozdział II

Zasady ustalania i wydawania deputatu w węglu kamiennym

§ 2

1. Z zastrzeżeniem ust. 2 i 3 pracownikom objętym Układem przysługuje deputat w węglu kamiennym.
2. Deputat w węglu kamiennym nie przysługuje pracownikom:
 - 1) centrali Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Górniczych — POLMAG,
 - 2) Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego (§ 17),

- 3) Głównego Biura Studiów i Projektów Górniczych,
- 4) Głównego Biura Studiów i Projektów Zakładów Przeróbki Mechanicznej Węgla — SEPARATOR,
- 5) Centralnego Ośrodka Badawczo-Projektowego — POLTEGOR,
- 6) Zakładu Studiów i Projektów Kombinatu Budownictwa Węglowego — FABUD,
- 7) Zakładów Odzieżowych Górnictwa i Energetyki, którym przysługuje ryczałt opałow w wysokości i na zasadach określonych w załączniku nr 21 do Układu,
- 8) Okręgowych Oddziałów Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego:
 - a) robotnikom zatrudnionym przy wyrzynie i załadunku drewna (§ 16),
 - b) pracownikom obsługi, którzy zgodnie z przepisami odrębnymi pobierają deputat drzewny,
- 9) samotnym zamieszkałym w zakładowych domach zbiorowego zakwaterowania.

§ 3

Deputat w węglu kamiennym wydawany jest w naturze i ekwiwalencie pieniężnym lub tylko w ekwiwalencie pieniężnym w następującej ilości rocznie:

- 1) 8 ton — pracownikom utrzymującym rodzinę i pracownikom samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe,
- 2) 2 tony — pracownikom samotnym nie prowadzącym własnego gospodarstwa domowego oraz pracownikom, których małżonkowie pobierają deputat węglowy w wymiarze przewidzianym dla pracowników utrzymujących rodzinę (pkt 1).

§ 4

1. Deputat węglowy w naturze i ekwiwalencie pieniężnym przysługuje odpowiednim grupom pracowników w następującej ilości:

| Lp. | Określenie | Ilość ton węgla kamiennego rocznie | |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------|
| | | w naturze | w ekwiwalencie |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pracownikom dołowym kopalń węgla kamiennego (zarówno utrzymującym rodzinę jak i samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe): | | |
| | a) zajmującym mieszkanie bez centralnego ogrzewania | 6 | 2 |
| | b) zajmującym mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i bez gazu | 1 | 7 |
| | c) zajmującym mieszkanie z centr. ogrz. i gazem | — | 8 |
| 2 | Pozostałym pracownikom utrzymującym rodzinę: | | |
| | a) zajmującym mieszkanie bez centralnego ogrzewania | 6 | 2 |
| | b) zajmującym mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu | 1 | 7 |
| | c) zajmującym mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i z gazem | — | 8 |
| 3 | Pozostałym pracownikom samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe: | | 8 |

2. Przez mieszkanie wyposażone w centralne ogrzewanie rozumie się wyłącznie mieszkania, które korzystają z centralnego ogrzewania dostarczonego przez administrację domu.

§ 5

1. Deputat węglowy wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym za ilości ton węgla podane w § 3 przysługuje pracownikom niżej wymienionych zakładów pracy:
- 1) centrala Zjednoczenia Budownictwa Górniczego,
 - 2) centrala Zjednoczenia Budowlano-Montażowego,
 - 3) Zakłady Konstrukcyjno-Mechanizacyjne Przemysłu Węglowego,
 - 4) zarząd przedsiębiorstwa „Główne Biuro Studiów i Projektów Górniczych”,
 - 5) Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Budownictwa Węglowego,

- 6) Centrala Zaopatrzenia Górnictwa i Energetyki wraz z Centralną Składnicą,
 - 7) Centralny Ośrodek Informatyki Górnictwa i Energetyki,
 - 8) Centrala Zbytu Węgla,
 - 9) zarząd przedsiębiorstwa „Zakłady Drzewne Przemysłu Węglowego”,
 - 10) Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Budownictwa Górniczego — BUDOKOP,
 - 11) Zakłady Budowy Urządzeń i Aparatury Naukowo-Doświadczalnej Głównego Instytutu Górnictwa,
 - 12) elektrownie przemysłowe przemysłu węglowego,
 - 13) Sosnowieckie Odlewnie Staliwa — SOSTAL,
 - 14) przedsiębiorstwa (zakłady) materiałów budowlanych łącznie z kamieniołomami i żwirowniami,
 - 15) Centralny Ośrodek Projektowo-Konstrukcyjny Maszyn Górniczych — KOMAG z wyjątkiem zakładów na wewnętrznym pełnym rozrachunku.
2. Ekwiwalent pieniężny za 1 tonę węgla kamiennego wynosi 550 zł.
 3. Ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy wypłaca się z dołu w równych ratach miesięcznych łącznie z wypłatą wynagrodzenia za pracę.

§ 6

1. Pracownikami utrzymującymi rodzinę są zarówno pracownicy pozostający w związku małżeńskim jak i pracownicy nie pozostający w związku małżeńskim, lecz utrzymujący:
 - 1) dzieci (również pozamałżeńskie i przysposobione) lub rodzeństwo w wieku do 16 lat, a jeżeli się kształcą:
 - w liceum ogólnokształcącym, w zasadniczej szkole zawodowej, w szkole przysposobienia rolniczego, w szkole artystycznej albo w podstawowej szkole specjalnej — do ukończenia 19 lat,
 - w liceum lub technikum zawodowym albo w szkole artystycznej II stopnia — do ukończenia 20 lat,
 - w studium nauczycielskim, studium kulturalno-oświatowym i bibliotekarskim albo w szkole zawodowej dla absolwentów liceum ogólnokształcącego, w którym nauka trwa:
 - 2 lata — do ukończenia 21 lat,
 - 3 lata — do ukończenia 22 lat,
 - 2) niezdolnych do pracy dziadków, rodziców lub dzieci.
2. Za pracownika utrzymującego rodzinę może być uznana tylko jedna osoba w rodzinie.

§ 7

1. Łączny deputat węglowy małżonków (bez względu na to czy oboje czy tylko jeden jest z nich pracownikiem zakładu pracy określonego w niniejszy załączniku) nie może przekraczać 10 ton węgla rocznie zarówno w naturze jak i w ekwiwalencie pieniężnym.
2. Jeżeli oboje małżonkowie są pracownikami zakładów pracy przemysłu węglowego, w którym wydawany jest deputat węglowy, przysługuje im prawo wyboru, który z nich ma być uznany za pracownika utrzymującego rodzinę.
3. Jeżeli w jednym gospodarstwie domowym zamieszkuje dwie lub więcej osób, uprawnione zgodnie z obowiązującymi przepisami do pobierania deputatu węglowego w naturze otrzymuje tylko jedna z tych osób, posiadająca uprawnienia do najwyższej normy deputatu węglowego. Pozostałe osoby otrzymują ekwiwalent pieniężny.

§ 8

Pracownikiem samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe jest osoba nie pozostająca w związku małżeńskim i nie mająca na swoim utrzymaniu rodziny (§ 6 ust. 1), która zajmuje samodzielnie wyodrębniony lokal mieszkalny na podstawie decyzji organu administracji państwowej lub umowy najmu.

§ 9

1. Deputat węglowy przysługuje po roku nieprzerwanej pracy za kwartał kalendarzowy, w którym upływa rok od podjęcia pracy.
2. Pracownikowi, który zachowuje ciągłość pracy, deputat węglowy przysługuje z dniem podjęcia zatrudnienia w nowym zakładzie pracy, o ile w poprzednim zakładzie pracy nabył prawo do deputatu węglowego.
3. Pracownikowi o stażu pracy poniżej 1 roku, który przeszedł do nowego zakładu pracy w wyniku porozumienia nowego zakładu z zakładem poprzednim, deputat węglowy przysługuje po przepracowaniu 1 roku łącznie w nowym i poprzednim zakładzie pracy bez względu na to, czy w poprzednim zakładzie pracy wydawano deputat węglowy.
4. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią w kopalniach węgla kamiennego deputat węglowy przysługuje z dniem podjęcia pracy.
5. Pracownikom, których nie obowiązuje roczny okres wyczekiwania w nowym zakładzie pracy, deputat węglowy w naturze po raz pierwszy wydaje się po upływie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy.
6. W indywidualnych przypadkach, za zgodą kierownika zakładu pracy i rady zakładowej, deputat węglowy po raz pierwszy może być wydany przed upływem 3 miesięcy.

§ 10

Deputat węglowy przysługuje pracownikom również za czas nieobecności w pracy, spowodowanej chorobą lub koniecznością odbywania ćwiczeń wojskowych.

§ 11

1. Odbiór deputatu węglowego w naturze następuje z kopalni położonej najbliżej miejsca zamieszkania pracownika.
2. Deputat węglowy w naturze pracownik ma prawo:
 - a) przesłać koleją na swój koszt do miejsca stałego zamieszkania,
 - b) przekazać w części lub w całości na rzecz najbliższej rodziny pozostającej na stałym utrzymaniu pracownika, a zamieszkałej poza miejscem jego pracy.

§ 12

Terminy wydawania deputatu węglowego w naturze ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową, zgodnie z porozumieniem z Centralą Zbytu Węgla.

§ 13

Jeżeli pracownik zgłosi do wykupu zakładowi pracy deputat węglowy przysługujący mu w naturze albo nie odbierze tego deputatu w terminach ustalonych przez zakład pracy, pracownik otrzymuje ekwiwalent pieniężny za nie wydany deputat węglowy.

§ 14

Deputat węglowy wydawany w naturze w węglu lub w brykietach nie może mieć większego zanieczyszczenia niż jest to dopuszczalne w ogólnie obowiązujących normach, a węgiel kamienny nie może być wydawany w sortymentach niższych od orzecha II.

§ 15

Pracownicy obowiązani są do składania w zakładzie pracy deklaracji według obowiązującego wzoru, poświadczonej w przewidzianym trybie. Dane zawarte w deklaracji stanowią podstawę do określenia uprawnień pracownika do pobierania deputatu węglowego w naturze i ekwiwalencie pieniężnym lub tylko w ekwiwalencie pieniężnym.

§ 16

1. Robotnicy Okręgowych Oddziałów Zakładów Drzewnych Przemysłu Węglowego zatrudnieni przy wyrzynie i załadunku drewna, w miejsce

deputatu drzewnego otrzymują bezpłatnie 10 kg węgla kamiennego w naturze za każdy przepracowany dzień, pod warunkiem przepracowania w miesiącu kalendarzowym co najmniej 22 dniówek.

Węgiel wydaje skład opałowy najbliższej miejsca zamieszkania pracownika.

2. Pracownicy, o których mowa w ust. 1, zajmujący mieszkania z centralnym ogrzewaniem, otrzymują za każdy przepracowany dzień 3,3 kg węgla w naturze, a pozostają część deputatu w ekwiwalencie pieniężnym, jeżeli mieszkanie jest ponadto wyposażone w gaz, norma dzienna węgla w naturze wynosi 1,65 kg.

Rozdział III

Zasady ustalania i wydawania deputatu w węglu brunatnym

§ 17

Pracownikom zatrudnionym w kopalniach węgla brunatnego czynnych i w budowie, zakładach naprawczych przemysłu węgla brunatnego oraz centrali Zjednoczenia Przemysłu Węgla Brunatnego przysługuje deputat w węglu brunatnym w wymiarze określonym w § 18.

§ 18

1. Pracownicy utrzymujący rodzinę oraz pracownicy samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe otrzymują 8 ton węgla brunatnego, zaś nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego oraz których małżonkowie pobierają deputat węglowy w naturze przewidzianym dla utrzymujących rodzinę, otrzymują 2 tony węgla brunatnego.
2. Przysługująca pracownikom przemysłu węgla brunatnego część deputatu w naturze może być wydana w sortymentach określonych w § 20.
3. Pracownikiem utrzymującym rodzinę oraz pracownikiem prowadzącym własne gospodarstwo domowe jest osoba odpowiadająca warunkom określonym w §§ 6 i 8.

§ 19

Za nie wydany w naturze deputat węglowy pracownikom wymienionym w § 17 wypłaca się ekwiwalent pieniężny w wysokości 320 zł za tonę.

§ 20

Pracownikom zakładów pracy wymienionych w § 17 wydaje się 2/3 przysługującego deputatu węglowego w węglu brunatnym sortowanym, a 1/3

w brykietach z węgla brunatnego, przy czym deputat węglowy określony w tonach węgla ulega następującemu przeliczeniu przy wydawaniu deputatu — na życzenie pracownika — wyłącznie w brykietach z węgla brunatnego:

- 1) uprawnienie do deputatu węglowego w ilości 8 ton węgla brunatnego — odpowiada uprawnieniu do deputatu węglowego w ilości 5,3 tony brykietów z węgla brunatnego,
- 2) uprawnienia do deputatu węglowego w ilości 2 ton węgla brunatnego odpowiada uprawnieniu do deputatu węglowego w ilości 1,3 tony brykietów z węgla brunatnego.

§ 21

1. Deputat węglowy pobierany przez pracowników wyłącznie w brykietach z węgla brunatnego (§ 20) wydaje się według następujących zasad:
 - 1) pracownikom dołowym kopalń węgla brunatnego (zarówno utrzymującym rodzinę jak i samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe), zajmującym mieszkanie bez centralnego ogrzewania, przysługuje całość deputatu węglowego (5,3 tony brykietów z węgla brunatnego) w naturze,
 - 2) pracownikom dołowym kopalń węgla brunatnego (zarówno utrzymującym rodzinę jak i samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe), zajmującym mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu, przysługuje w naturze 1,5 tony brykietów z węgla brunatnego, a zajmującym mieszkania z centralnym ogrzewaniem i gazem 1,3 tony brykietów z węgla brunatnego w naturze.
2. Pozostałym pracownikom utrzymującym rodzinę:
 - 1) zajmującym mieszkania bez centralnego ogrzewania, przysługuje całość deputatu węglowego (5,3 tony brykietów z węgla brunatnego) w naturze,
 - 2) zajmującym mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu, przysługuje w naturze 1,5 tony brykietów z węgla brunatnego,
 - 3) zajmującym mieszkania z centralnym ogrzewaniem i gazem, przysługuje w naturze 0,75 tony brykietów z węgla brunatnego.
3. Pozostałym pracownikom samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe:
 - 1) zajmującym mieszkania bez centralnego ogrzewania i bez gazu, przysługuje w naturze 1,8 tony brykietów z węgla brunatnego,
 - 2) zajmującym mieszkania bez centralnego ogrzewania z gazem, przysługuje w naturze 1,4 tony brykietów z węgla brunatnego,
 - 3) zajmującym mieszkania z centralnym ogrzewaniem bez gazu, przysługuje w naturze 0,75 tony brykietów z węgla brunatnego,
 - 4) zajmującym mieszkania z centralnym ogrzewaniem i z gazem, zamiast deputatu węglowego wypłaca się ekwiwalent pieniężny.
4. Pracownikom samotnym nie prowadzącym własnego gospodarstwa domowego przysługuje wyłącznie ekwiwalent pieniężny stanowiący równowartość 1,3 tony brykietów.

5. Pracownikom samotnym zamieszkującym w zakładowych domach zbiorowego zakwaterowania deputat węglowy nie przysługuje.

§ 22

Jeżeli pracownicy zakładów pracy, o których mowa w § 17, pobierają przysługujący im deputat w węglu brunatnym sortowanym, dla określenia wielkości tego deputatu, ilości brykietów z węgla brunatnego wymienione w § 20 mnoży się przez współczynnik 1,5.

§ 23

Do pracowników zakładów pracy określonych w § 17, mają ponadto zastosowanie przepisy § 6—15.

Rozdział IV

Zasady ustalania i wydawania deputatu węglowego byłym pracownikom przemysłu węglowego i wdowom po tych pracownikach

§ 24

Byłym pracownikom przemysłu węglowego oraz wdowom po nich przysługuje bezpłatny węgiel w naturze w węglu lub brykietach w ilości i na zasadach niżej podanych — w wysokości 2,5 tony rocznie:

- 1) pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 10 lat w zakładach przemysłu węglowego położonych na obszarze Państwa Polskiego i którym przyznano rentę inwalidzką lub starczą z ubezpieczenia powszechnego względnie górniczego, o ile ich stosunek pracy z ostatnim zakładem nie został rozwiązany z winy pracownika. Przy ustalaniu pojęcia winy pracownika stosuje się obowiązujące przepisy prawne,
- 2) inwalidom, którym na skutek wypadku doznanego w górniczych zakładach pracy objętych Zbiorowym Układem Pracy, względnie choroby zawodowej przyznano rentę wg jednej z trzech grup inwalidztwa, wymienionych w przepisach o powszechnym ubezpieczeniu społecznym, bez względu na ilość lat uprzednio przepracowanych,
- 3) wdowom po pracownikach wymienionych w punktach a i b,
- 4) wdowom po pracownikach, którzy w czasie trwania stosunku pracy w górniczych zakładach objętych niniejszym Zbiorowym Układem zmarli na skutek choroby zawodowej lub nieszczęśliwego wypadku przy pracy, w drodze do pracy względnie z pracy, bez względu na ilość przepracowanych przez zmarłego lat,

- 5) wdowom po pracownikach, którzy zmarli w czasie trwania stosunku pracy w górniczych zakładach objętych niniejszym Zbiorowym Układem, po przepracowaniu w tym zakładzie co najmniej 5 lat.

§ 25

Repatrianci, którzy po powrocie do kraju podjęli pracę w polskim przemyśle węglowym oraz wdowy po nich otrzymują bezpłatny węgiel opałowy na warunkach określonych w § 24, z tym że pracę w górnictwie za granicą uważa się za równoznaczną z pracą w zakładach polskiego przemysłu węglowego.

§ 26

Prawo do pobierania bezpłatnego węgla opałowego ulega zawieszeniu na okres pobierania deputatu węglowego z tytułu jakiegokolwiek zatrudnienia uprawnionego.

§ 27

W razie powtórnego wyjścia za mąż uprawnienie wdowy wygasa z dniem zamażpójścia.

§ 28

Bezpłatny węgiel opałowy wydaje albo kopalnia, na której pracownik ostatnio pracował, albo położona najbliżej miejsca zamieszkania uprawnionego do poboru bezpłatnego węgla opałowego.

§ 29

Węgiel winien być wydawany w tej samej jakości, w jakim otrzymują go pracownicy.

§ 30

Renciści, przebywający w zakładach pomocy społecznej, którzy spełniają warunki niniejszego załącznika, otrzymują w zamian za przysługujący im bezpłatny węgiel opałowy ekwiwalent pieniężny, obliczony na podstawie obowiązującej każdorazowo ceny węgla opałowego.

§ 31

Uprawnieni do węgla opałowego na podstawie § 24 otrzymują węgiel z datą zgłoszenia wniosku w zakładzie pracy, który winien wydać im ten węgiel.

W uzasadnionych przypadkach zakład pracy może przyznać węgiel opałow^owy za okres półroczny wstecz, licząc od daty zgłoszenia wniosku. Węgiel przewidziany w § 24 należy w zasadzie wydawać w miesiącach lutym i wrześniu po połowie należnej ilości.

§ 32

Bezpłatny węgiel opałow^owy w ilości i na zasadach określonych w niniejszym załączniku otrzymują również byli pracownicy dawnych generalnych lub naczelnych dyrekcji kopalń i wdowy po tych pracownikach w ilości ustalonej w § 24.

