

MINISTERSTWO GÓRNICTWA

DO UŻYTKU SŁUŻBOWEGO

**ZASADY WDRAŻANIA I FUNKCJONOWANIA
4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY
W KOPALNIACH WĘGLA KAMIENNEGO**

Katowice, marzec 1979 r



MINISTERSTWO GÓRNICTWA

**ZASADY WDRAŻANIA I FUNKCJONOWANIA
4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY
W KOPALNIACH WĘGLA KAMIENNEGO**

Katowice, marzec 1979 r

SPIS TREŚCI

1. Wstęp	1
2. System 4-brygadowy – pojęcie i znaczenie	2
3. Motywy i założenia wprowadzenia systemu 4-brygadowego w górnictwie węglowym	4
4. Zasady wynagradzania w kopalniach stosujących 4-brygadową organizację pracy	8
5. Harmonogram pracy	15
6. Udzielanie urlopu i zwolnień od pracy w 4-brygadowej organizacji pracy	18
7. Przygotowanie kopalni do wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy	20
8. Przygotowanie załogi do wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy	21
9. Dokumentacja wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy	22
10. Akty normatywne i pisma dotyczące 4-brygadowego systemu pracy (załączniki od nr 1 do nr 10)	27
11. Przykład harmonogramu pracy (załącznik nr 11)	27

1. W S T Ę P

System 4-brygadowej organizacji pracy ma już w naszym kraju ponad dziesięcioletnią tradycję i zastosowany został wszędzie tam, gdzie z punktu widzenia technologii, ruch ciągły procesów produkcyjnych jest konieczny, względnie tam, gdzie stosuje się system pracy ciągłej. Celem tego systemu jest wyeliminowanie względnie złagodzenie ujemnych skutków pracy ciągłej w drodze rozwiązań organizacyjnych.

Wprowadzając zatem system 4-brygadowy, należy szczególnie zwrócić uwagę na korzyści dla załogi wynikające z efektywnego skrócenia czasu pracy w ciągu takich okresów rozliczeniowych jak tydzień, miesiąc, kwartał, rok. Zmniejszenie czasu pracy jednego pracownika ma częściowe pokrycie w przyroście wydajności pracy. Szczególnie charakterystyczne jest to w warunkach górnictwa węglowego, a zwłaszcza w pracy dołowej. Po wprowadzeniu systemu 4-brygadowego dla pracowników zatrudnionych pod ziemią należy spodziewać się, że po okresie wdrożenia nastąpi wzrost wydajności dniówkowej w przeliczeniu na jednego pracownika, co częściowo wpłynie na zmniejszenie przyrostu zatrudnienia potrzebnego dla wprowadzenia tego systemu.

Realizując nowy system pracy uzyskano w każdym przemyśle lepsze wykorzystanie środków trwałych, co w przypadku górnictwa węglowego ma szczególne znaczenie z uwagi na dużą i stale rosnącą wartość urządzeń.

Zagadnienie to jest tym ważniejsze, że wartość majątku trwałego w górnictwie, a szczególnie urządzeń zainstalowanych w przodkach wydobywczych ulega przy więcej jak jednolowym postoju częściowej dewastacji (ciśnienie górotworu, wody agresywne itp).

Wprowadzenie 4-brygadowego systemu pracy ma na celu przede wszystkim zapewnienie, pracownikom nie przekraczania nominalnego czasu pracy, zmniejszenie liczby godzin nadliczbowych i uzyskanie dłuższych przerw w pracy, co pozwoli na pełniejszą regenerację sił załogi.

Jednocześnie, przy tym krótszym czasie pracy każdego pracownika zostaje utrzymany jego dotychczasowy poziom zarobku.

Wprowadzenie 4-brygadowego systemu pracy w górnictwie węgla kamiennego rozpoczęto od 1 stycznia 1978 r. w wybranych sześciu kopalniach.

- 2 -

Od początku 1978 r. 4-brygadowy system pracy stosują kopalnie: Janina, Julian, Wujek, Wawel, Szczygłowice i 1 Maja.

Korzystając z doświadczeń w funkcjonowaniu nowej organizacji pracy w tych kopalniach poczynawszy od II półrocza 1978 r. 4-brygadowy system pracy rozszerzany jest sukcesywnie na pozostałe kopalnie węgla kamiennego. Pozytywne wyniki uzyskane w kopalniach stosujących 4-brygadowy system pracy potwierdzają, że system ten w górnictwie węgla kamiennego w pełni zabezpiecza prawidłowe warunki pracy kopalń oraz zapewnił znaczne skrócenie i unormowanie czasu pracy załóg górniczych. Prawidłowe funkcjonowanie 4-brygadowej organizacji pracy w kopalniach zależy w dużym stopniu od właściwego przygotowania kopalni oraz załogi do wprowadzenia nowego systemu pracy.

Mając powyższe na uwadze przekazuje się wszystkim kopalniom przygotowującym się do wprowadzenia 4-brygadowego systemu pracy niniejsze opracowanie, w którym przedstawiono podstawowe zasady wdrażania i funkcjonowania 4-brygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego

2. SYSTEM 4-BRYGADOWY – POJĘCIE I ZNACZENIE

System 4-brygadowy jest odmianą organizacji czasu pracy i ludzi pracujących w systemie trózmianowym, gdzie średni tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi 42 godziny a miesięczny 182 godziny.

Istota tej organizacji pracy polega na podziale załogi na cztery jednakowe brygady, z których trzy pracują po 8 godzin na zmianie w ciągu doby, podczas gdy czwarta brygada wypoczywa. Powyżej podano ogólne założenia systemu 4-brygadowej organizacji pracy.

Ponadto należy podkreślić, że:

- system ten jest stosowany w odniesieniu do pracowników, których można zatrudnić na 3 zmiany, w 4 brygadach o identycznych lub bardzo zbliżonych składach liczbowych i jakościowych, dla identycznych procesów produkcyjnych lub różnych procesów o identycznych prędkościach, przy założeniu, że codziennie jedna z tych brygad odpoczywa,

- podstawowym warunkiem we wszystkich dotychczas realizowanych systemach pracy 4-brygadowej jest 8-godzinny czas pracy jednej brygady.

System 4-brygadowy jest formą czasu pracy przystosowaną do wymogów ruchu ciągłego — pracy ciągłej.

Ruch ciągły polega na pracy zakładu lub odpowiednich stanowisk roboczych bez przerwy przez cały rok, to znaczy także w niedziele i święta (np. huty, elektrownie, zakłady chemiczne itd).

System pracy ciągłej polega na zatrudnieniu pracowników również przez okres całego roku wraz z niedzielami i świętami, lecz różni go od ruchu ciągłego ewentualna możliwość zatrzymania produkcji na pewien czas, co jest możliwe wskutek nie występowania przymusu technologicznego. Z tym rodzajem systemu pracy ciągłej mamy do czynienia w górnictwie węglowym.

Zarówno w ruchu ciągłym jak i systemie pracy ciągłej, koniecznym jest zatrudnienie jednakowych lub bardzo zbliżonych obsad pracowników przez wszystkie zmiany.

System 4-brygadowy różni się z tytułu swoich cech charakterystycznych wyraźnie od wszystkich innych systemów pracy. Różni się też w sposób zasadniczy od innych rozwiązań skróconego czasu pracy.

System 4-brygadowy najczęściej bywa utożsamiany i mylony z systemem 4-zmianowym. W rzeczywistości i w istocie swojej różni się od niego zdecydowanie. Najważniejsze różnice sprowadzają się do tego, że:

- system 4-brygadowy dotyczy 3 zmian, a system 4-zmianowy 4 zmian,
- system 4-brygadowy zakłada odpoczynek codziennie jednej z brygad, podczas gdy system 4-zmianowy nie wprowadza takiego założenia,
- system 4-brygadowy zakłada obligatoryjnie pracę ciągłą, a system 4-zmianowy
 - nie,
- system 4-brygadowy dotyczy identycznych lub podobnych procesów produkcyjnych i wymaga uniwersalnych zespołów roboczych (brygad) o identycznej lub zbliżonej pracowitości robót na każdej zmianie, a system 4-zmianowy nie wymaga spełnienia tych warunków.

3. MOTYWY I ZAŁOŻENIA WPROWADZENIA SYSTEMU 4-BRYGADOWEGO W GÓRNICTWIE WĘGLOWYM.

Przy obecnych mocno napiętych zadaniach w zakresie wydobywania węgla kamiennego, związanych z potrzebami gospodarki narodowej, zachodzi konieczność zatrudniania pracowników w czasie ponadnormatywnym.

Wydłużony czas pracy, który obejmuje wszystkie wolne soboty oraz część niedziel, ma miejsce wśród pracowników zatrudnionych w szczególnie ciężkich warunkach pracy nie występujących w innych branżach. Sytuacja powyższa stwarza duże trudności w prawidłowej realizacji polityki Partii, zmierzającej do powszechnego skracania czasu pracy.

Jedną z możliwości poprawy na tym odcinku jest wprowadzenie 4-brygadowego systemu pracy.

Podstawowymi motywami wprowadzenia wyżej wymienionego systemu pracy w górnictwie węglowym są w szczególności:

- a) Konieczność skrócenia czasu pracy przede wszystkim pracownikom zatrudnionym na dole, którzy w 1977 roku przepracowali średnio miesięcznie 214 godzin (przy założeniu pracy nadliczbowej średnio w 2-ch niedzielach miesięcznie) do stanu 182 godzin miesięcznie.
- b) Umożliwienie wszystkim pracownikom zatrudnionym w systemie 4-brygadowym planowanego i systematycznego wypoczynku w dniach wolnych określonych w harmonogramach pracy.
- c) Istotna poprawa gospodarki majątkiem trwałym, co jest w górnictwie węglowym szczególnie ważne ze względu na:
 - wysoką wartość środków trwałych, która dla ścian z obudową zmechanizowaną niejednokrotnie przekracza 100 mln zł., co w poważny sposób rzutuje na koszt dziennej amortyzacji,
 - fakt, że ciągła praca przodka zapobiega pogarszaniu się warunków pracy, wywołanych znacznym ciśnieniem górotworu oraz przeciwdziała niszczeniu

bardzo drogiego wyposażenia przodków górniczych, w szczególności w ścianach z obudową zmechanizowaną, z których obecnie uzyskuje się ponad 50 % wydobywania. Ciągła eksploatacja prowadzona w przodkach poza wymogami technologicznymi przyczynia się do poprawy parametrów technicznych i ekonomicznych.

- d) Przejście w systemie 4-brygadowym na 8-godzinny czas pracy, przy znacznym skróceniu czasu pracy jednego pracownika w skali tygodnia, miesiąca, roku, zmniejsza czas nieprodukcyjny kopalni o 1,5 godziny na dobę, który wynika z dotychczas obowiązującego w Układzie Zbiorowym Pracy PW czasu pracy 7,5 godziny na zmianę.

Czas pracowników dołowych liczony jest od chwili wejścia do klatki szybowej do czasu wyjścia z klatki szybowej po zakończonej zmianie.

Pracownicy powierzchniowi zmieniają się na stanowiskach roboczych tak jak to jest stosowane w warunkach ruchu ciągłego, np. w hutnictwie i energetyce.

Przy wprowadzeniu 4-brygadowej organizacji pracy zakłada się, że:

- a) Skrócenie czasu pracy powinno być dokonane bez uszczerbku dla osiągnięcia planowanych zadań produkcyjnych. Skrócenie czasu pracy na jednego zatrudnionego powinno być zrekompensowane wzrostem wydajności pracy i przyrostem zatrudnienia.
- b) Efektywny czas pracy powinien być coraz szerzej i intensywniej wykorzystywany do zwiększenia czasu pracy maszyn i urządzeń.
- c) Czterobrygadowa organizacja pracy nie powinna prowadzić tylko do wzrostu zatrudnienia, lecz dać efekty produkcyjne i społeczne.
- d) Reforma czasu pracy nie może być przeprowadzona kosztem zarobków pracowników.
- e) Nowa organizacja pracy winna stanowić bodziec do lepszego wykorzystania czasu pracy oraz tworzenia i wprowadzania usprawnień techniczno-technologicznych i organizacyjnych. Wzrost wydajności pracy musi stanowić częściowe źródło pokrycia skróconego czasu pracy.

- f) Równolegle ze skracaniem obowiązujących norm czasu pracy powinno nastąpić eliminowanie pracy w godzinach nadliczbowych.
- g) Należy opracować nowy harmonogram pracy, który z punktu widzenia potrzeb człowieka i potrzeb zakładu umożliwi odpowiedni rozkład czasu pracy i czasu wolnego.
- h) Należy stworzyć sprzyjającą atmosferę i klimat przed wprowadzeniem reformy czasu pracy.

Do czasu wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy, kopalnie winny uzyskać niezbędny przyrost zatrudnienia konieczny dla prawidłowego funkcjonowania nowego systemu pracy. Przyrost ten można uzyskać poprzez wzrost wydajności wynikający z wydłużenia efektywnego czasu pracy o 0,5 godziny oraz poprzez ograniczenie ilości przodków czynnych produkcyjnie średnio na dobę w związku z wydłużeniem tygodnia produkcyjnego kopalń o 1 dzień (z 6 do 7 dni w tygodniu).

Wprowadzenie nowego systemu pracy w kopalniach powinno być poprzedzone analizą organizacji pracy na wszystkich stanowiskach roboczych zmierzającą do wygospodarowania załogi do nowego systemu pracy.

Z wygospodarowanej w ten sposób części załóg przodkowych oraz z uzupełnienia załogi, dodatkowo zatrudnionymi pracownikami, utworzy się nową brygadę.

Dodatkowe zatrudnienie nie powinno przekraczać 12 — 15 % w zależności od indywidualnych warunków techniczno-organizacyjnych występujących w poszczególnych kopalniach.

W związku z wydłużeniem efektywnego czasu pracy o 0,5 godziny oraz poczynionymi usprawnieniami techniczno-organizacyjnymi, normy pracy należy dostosować do nowych warunków pracy.

W związku ze zmniejszeniem w nowym systemie pracy wydobywania dobowego w porównaniu do systemu tradycyjnego nastąpią okresowe postoje części frontu górniczego, które należy przeznaczyć na przeglądy i naprawy maszyn i urządzeń.

Postoje w zależności od istniejących warunków prowadzone są po określonych ilościach dni biegu każdego przodka na taki czas jaki jest potrzebny dla doprowadzenia wyposażenia produkcyjnego do stanu gwarantującego w pełni rytmiczne wydobywanie.

Zatrzymane przodki wybierkowe stanowią w tym czasie rezerwowy front eksploatacyjny, możliwy do stosunkowo szybkiego i łatwego uruchomienia w przypadkach awarii innych przodków.

Umożliwione tym sposobem postoje przodków i przeprowadzone w nich dokładne przeglądy i naprawy wyposażenia, powinny w znacznym stopniu zmniejszyć awaryjność maszyn i urządzeń i podnieść pewność ich ruchu.

Praca głównego ogniwa produkcyjnego kopalń, tj. szybów wydobywczych, zgodnie z przepisami technicznej eksploatacji wymaga stałych przeglądów, konserwacji i napraw.

W związku z tym należy założyć wyciąganie szybami całego wydobycia zmian I i II w czasie tych zmian i przeznaczenia III zmiany wyłącznie na przegląd, konserwację i naprawy szybów i urządzeń wyciągowych, co praktycznie powinno uniemożliwić przedłużanie czasu pracy szybów przez tzw. „obciążanie wydobycia”.

Urobek ze zmiany III winien być zmagazynowany w wozach kopalnianych oraz w odpowiednich zbiornikach i ciągnięty na powierzchnię na zmianie I. Należy przyjąć również, że każdy z szybów będzie miał w ciągu miesiąca zależnie od stanu technicznego okresy całkowitego wyłączenia z ruchu dla celów dokonania przeglądu oraz poważniejszych napraw i konserwacji. W związku z tym w dniach w których poszczególne szyby byłyby wyłączone z pracy produkcyjnej, wydobycie kopalni obniżyłoby się do poziomu np. 50-80 % planowanej średniej wielkości dobowej, w zależności od tego jaka część produkcji wyciągana jest danym szybem oraz od rodzaju wykonywanych robót w szybie i czasu ciągłego ich trwania (dwie, trzy lub więcej zmian).

Nie oznacza to, że ilość węgla urobionego w ciągu doby ulega identycznemu obniżeniu, gdyż część przodków eksploatacyjnych będzie w normalnym ruchu, a urobiony węgiel będzie magazynowany na dole.

Część przodków wykorzysta czas postoju szybów na przeprowadzenie konserwacji i remontów. W okresach zmniejszonego wydobycia dobowego część załogi brałaby udział przy pracach konserwacyjno-naprawczych maszyn i urządzeń.

Indywidualnego dla każdej kopalni opracowania wymaga organizacja czasu pracy brygad konserwacyjno-remontowych oraz zespołów zatrudnionych w ścianach o tradycyjnej organizacji pracy.

Dopuszcza się możliwość, szczególnie dla w/w stanowisk pracy zatrudniania pracowników stale na jednej lub dwóch zmianach, wg układu dni pracy i dni wolnych jak w systemie 4-brygadowym, przy stosowaniu zasad płacowych określonych dla nowej organizacji pracy. Zastosowanie takiego systemu pracy może mieć miejsce, w przypadkach uzasadnionych, za zgodą dyrektora kopalni, jedynie dla stanowisk dla których zachodzi potrzeba pracy przez wszystkie dni miesiąca, roku stale na jednej lub dwóch zmianach.

4. ZASADY WYNAGRADZANIA W KOPALNIACH STOSUJĄCYCH 4-BRYGADOWĄ ORGANIZACJĘ PRACY.

Założeniem reformy czasu pracy jest zasada, że nie może być przeprowadzona kosztem zarobków pracowniczych. Reforma czasu pracy nie powinna spowodować ograniczenia zarobków, lecz winna stanowić stymulator zapewniający przyrost płacy proporcjonalnie do wzrostu wydajności pracy.

W związku z powyższym, stawki płac zasadniczych i stawki specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” dla systemu 4-brygadowego zostały ustalone, uwzględniając skrócenie czasu pracy załóg górniczych pracujących w nowej organizacji pracy. Wysokość nowych stawek płac zasadniczych i specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” wynika z konieczności utrzymania dotychczasowego poziomu wynagrodzenia przy skróconej ilości dni pracy oraz praktycznie wyeliminowania pracy w godzinach nadliczbowych.

W poniższym zestawieniu porównano stawki płac zasadniczych i specjalnego wynagrodzenia z „Karty Górnika” dla pracowników dołowych i powierzchniowych w dotychczas obowiązującym systemie pracy i 4-brygadowej organizacji pracy.

A. Dla pracowników zatrudnionych pod ziemią.

1. STAWKI PŁAC ZASADNICZYCH W NORMALNYM WYMIARZE CZASU PRACY.

Kategoria zaszeregowania	Tabela „B” stawka płac w zł.		Tabela „C” stawka płac w zł.	
	na godzinę	na dniówkę	na godzinę	na dniówkę
III	14,-	112,-	15,50	124,-
IV	15,50	124,-	17,-	136,-
V	17,-	136,-	18,50	148,-
VI	18,50	148,-	20,-	160,-
VII	20,-	160,-	21,50	172,-
VIII	21,50	172,-	23,-	184,-
IX	23,-	184,-	24,50	196,-

2. STAWKI PŁAC ZASADNICZYCH DLA 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY.

Kategoria zaszeregowania	Tabela „B” w zł.		Tabela „C” w zł.	
	na godzinę	na dniówkę	na godzinę	na dniówkę
III	17,50	140,-	19,-	152,-
IV	19,-	152,-	20,75	166,-
V	20,75	166,-	22,75	182,-
VI	22,75	182,-	24,75	198,-
VII	24,75	198,-	26,75	214,-
VIII	26,75	214,-	28,75	230,-
IX	28,75	230,-	30,75	246,-

B. Dla pracowników zatrudnionych na powierzchni.

1. STAWKI PŁAC ZASADNICZYCH W NORMALNYM WYMIARZE CZASU PRACY.

Kategoria zaszeregow.	TABELA II		TABELA III		TABELA IV	
	Stawka ¹ płac w zł. na					
	godzinę	dniówkę	godzinę	dniówkę	godzinę	dniówkę
III	8,-	64,-	8,50	68,-	9,-	72,-
IV	9,-	72,-	10,-	80,-	10,50	84,-
V	10,-	80,-	11,50	92,-	12,-	96,-
VI	11,50	92,-	13,-	104,-	13,50	108,-
VII	13,-	104,-	14,50	116,-	15,-	120,-
VIII	15,-	120,-	16,50	132,-	17,50	140,-
IX	17,-	136,-	19,-	152,-	20,-	160,-

2. STAWKI PŁAC ZASADNICZYCH DLA 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY.

Kategoria zaszeregow.	TABELA II		TABELA III		TABELA IV	
	Stawka płac w zł. na					
	godzinę	dniówkę	godzinę	dniówkę	godzinę	dniówkę
III	9,30	74,40	9,90	79,20	10,50	84,-
IV	10,50	84,-	11,70	93,60	12,20	97,60
V	11,70	93,60	13,40	107,20	14,-	112,-
VI	13,40	107,20	15,20	121,60	15,70	125,60
VII	15,20	121,60	16,90	135,20	17,50	140,-
VIII	17,50	140,-	19,20	153,60	20,40	163,20
IX	19,80	158,40	22,20	177,60	23,30	186,40

A. Dla pracowników zatrudnionych pod ziemią.

1. STAWKI SPECJALNEGO WYNAGRODZENIA Z „KARTY GÓRNIKA” W NORMALNYM
WYMIARZE CZASU PRACY

Kategoria zaszeregowania	O K R E S P R A C Y				
	do 2 lat	ponad 2 do 5 lat	ponad 5 do 10 lat	ponad 10 do 20 lat	ponad 20 lat
III	8,80	13,20	17,60	22,-	26,40
IV	10,20	15,30	20,40	25,50	30,60
V	11,60	17,40	23,20	29,-	34,80
VI	13,-	19,50	26,-	32,50	39,-
VII	14,20	21,30	28,40	35,50	42,60
VIII	15,60	23,40	31,20	39,-	46,80
IX	16,80	25,20	33,60	42,-	50,40

**2. STAWKI WYNAGRODZENIA Z „KARTY GÓRNIKA” DLA 4-BRYGADOWEJ
ORGANIZACJI PRACY.**

Kategoria zaszeregow.	O K R E S P R A C Y				
	do 2 lat	ponad 2 do 5 lat	ponad 5 do 10 lat	ponad 10 do 20 lat	ponad 20 lat
III	10,70	16,10	21,50	26,80	32,20
IV	12,50	18,70	24,90	31,10	37,30
V	14,20	21,30	28,30	35,40	42,50
VI	15,90	23,80	31,70	39,70	47,60
VII	17,30	26,00	34,70	43,30	52,-
VIII	19,-	28,60	38,10	47,60	57,10
IX	20,50	30,70	41,-	51,30	61,50

B. Dla pracowników zatrudnionych na powierzchni.

**1. STAWKI SPECJALNEGO WYNAGRODZENIA Z „KARTY GÓRNIKA” W NORMALNYM
WYMIARZE CZASU PRACY OPŁACANYCH WG TABELI II, III i IV (w zł/dniówkę)**

Kategoria zaszeregowania	O K R E S P R A C Y		
	od 1 – 2 lat	od 2 – 5 lat	ponad 5 lat
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,-	7,90	11,90
VIII	4,40	8,80	13,20
IX	5,30	10,60	15,90

2. STAWKI SPECJALNEGO WYNAGRODZENIA Z „KARTY GÓRNIKA” W 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY, WYNAGRADZANYCH WG TABEL II, III i IV (w zł/dniówkę)

Kategoria zaszeregowania	OKRES PRACY		
	od 1 – 2 lat	powyżej 2 – 5 lat	powyżej 5 lat
III	3,10	6,30	9,40
IV	3,40	6,80	10,10
V	3,60	7,20	10,80
VI	4,20	8,40	12,60
VII	4,70	9,20	13,90
VIII	5,10	10,30	15,40
IX	6,20	12,40	18,50

Pracownikom umysłowym zatrudnionym w 4-brygadowej organizacji pracy przysługują miesięczne stawki płac zasadniczych, dodatki funkcyjne i specjalne wynagrodzenie z „Karty Górnika” w wysokościach ustalonych w załączniku Nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy dla PW z dnia 1 stycznia 1975 r.

Zgodnie z protokołem dodatkowym Nr 22/PW z dnia 17 maja 1978 r. do Układu Zbiorowego Pracy dla PW z dnia 1.1.1975 r., § 1 pkt. 16 dla pracowników dozoru technicznego, objętych 4-brygadową organizacją pracy mogą być zastosowane miesięczne stawki płac zasadniczych, określone w tabeli Nr 1a.

Pracownikom zatrudnionym w 4-brygadowej organizacji pracy przysługują dodatki do wynagrodzenia według zasad określonych w Układzie Zbiorowym Pracy dla PW, a w szczególności dodatek za pracę w niedziele, święta ustawowo wolne od pracy, za pracę na drugiej zmianie oraz w porze nocnej.

W systemie 4-brygadowym dopuszcza się możliwość dodatkowego zatrudnienia pracowników poza obowiązującym na dany miesiąc harmonogramem pracy w wymiarze jednego dnia roboczego w ciągu miesiąca. Za czas pracy przepracowany w dniu

wolnym od 1979 r. przysługuje wynagrodzenie obliczane jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie zgłoszenie się pracownika do pracy w tym dniu, traktuje się jako nieobecność nieusprawiedliwioną chyba, że pracownik usprawiedliwi swoją nieobecność.

Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu dla pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy, zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21.X.1974 r. (Dz.U. Nr 43/74, poz. 259) ustalonym w treści § 11 ust. 1, ustala się według składników wynagrodzenia określonych w § 7, dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę kalendarzowych dni roboczych.

Do dni roboczych, o których mowa, wlicza się dni wolne od pracy, wynikające z harmonogramu poza dniami świątecznymi i niedzielami.

Wynagrodzenie za zwolnienie od pracy w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi (np. ślub pracownika, urodzenie się dziecka pracownika) oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z tym, że składniki wynagrodzenia ustalane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia, oblicza się z okresu objętego wypłatą, podczas którego pracownik korzystał ze zwolenienia (Dz.U. Nr 51/74 poz. 334).

W kopalniach prowadzących 4-brygadową organizację pracy zachodzi konieczność stosowania 8-godzinnego dnia pracy również dla pracowników dołowych, zatrudnionych w tych kopalniach poza 4-brygadową organizacją pracy.

Zgodnie z postanowieniem art. 2 ust 4 Układu Zbiorowego Pracy PW, pracownikom tym przysługuje prawo do wynagrodzenia z dodatkiem za godziny nadliczbowe.

Wynagrodzenie to ustala się w odpowiednich wysokościach w zależności od kategorii, zaszeregowania pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym.

**TABELA DODATKOWEGO WYNAGRODZENIA Z TYTUŁU WYDŁUŻONEGO CZASU PRACY
PRACOWNIKÓW DOŁOWYCH ZATRUDNIONYCH W SYSTEMIE DNIÓWKOWO-PREMIOWYM:**

Kategoria zaszeregowania	Dniówkowe stawki dopłat za przedłużony o 0,5 godz. czas pracy przy stosowaniu	
	TABELI „B”	TABELI „C”
III	14,-	15,-
IV	16,-	18,-
V	18,-	21,-
VI	20,-	23,-
VII	22,-	25,-
VIII	24,-	28,-

Pracownicy dozoru ruchu wymienieni w p-kcie 1, § 5 załącznika Nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy PW zatrudnieni poza 4-brygadową organizacją pracy, których czas pracy na dole wydłużony został z 7,5 do 8 godzin w wyniku wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy, otrzymują z tytułu wydłużenia czasu pracy wynagrodzenie dodatkowe obliczane w stosunku miesięcznym w wysokości 9,37 % otrzymywanej aktualnie płacy zasadniczej.

Uwzględniając, że przy 7,5 godzinnym czasie pracy pracowników dołowych, zapisy tych dniówek tak dla celów obliczenia wynagrodzenia jak również dla celów statystycznych rejestrowane były jako dni o 8 godzinnym czasie pracy należy utrzymać ten rodzaj zapisu również dla pracowników, o których wyżej mowa, zatrudnionych w kopalniach o 4-brygadowej organizacji pracy, u których następuje wydłużenie o 0,5 godziny czasu pracy, a o ilości przepracowanego czasu z tego tytułu na jednego pracownika świadczy wielkość wypłaconych dopłat.

Dla pracowników dołowych zatrudnionych w systemie akordowym poza 4-brygadową organizacją pracy pracujących 8 godzin na dniówkę, należy wydłużony o 0,5 godziny czas pracy rejestrować w dowodach zarobkowych jako czas ponadnormatywny i wynagradzać zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.

Strzałowi i instruktorzy strzałowi wynagradzani średnim zarobkiem akordowym górników oraz pracownicy opłacani procentowym udziałem od zarobku akordowego górnika, którzy zatrudnieni są w dotychczasowym systemie pracy, a którzy obsługują przodki stosujące 4-brygadową organizację pracy, otrzymują wynagrodzenie dniówkowe obliczone przy zastosowaniu wskaźnika 0,88 do płacy dniówkowej akordowej górnika. Wynagrodzenie pracowników opłacanych w procencie od zarobku górnika, należy następnie zredukować procentem udziału.

Tak obliczone wynagrodzenie dniówkowe obejmuje również wydłużony czas pracy (z 7,5 godz. do 8,0 godz.). Pracownicy, o których wyżej mowa, nie otrzymują dodatku z tytułu wydłużonego czasu pracy.

Zasiłki ubezpieczeniowe ZUS należne pracownikom zatrudnionym w 4-brygadowej organizacji pracy, należy obliczać i wypłacać według ogólnie obowiązujących przepisów. W szczególności w odniesieniu np. do obliczania zasiłków chorobowych, należy stosować postanowienia ust.171 i 182 zarządzenia Nr 38 Prezesa ZUS z dnia 24.X.1975 r. (Dz. Urz. ZUS Nr 10-13 z dnia 27.X.1975 r.).

5. HARMONOGRAM PRACY.

Praca w systemie 4-brygadowym odbywa się ściśle według określonego harmonogramu pracy. 4-brygadowa organizacja pracy posiada wiele wariantów harmonogramu pracy, które różnią się przede wszystkim następującymi cechami:

- a) \ długość cyklu,
- b) częstotliwość łamania zmian,
- c) kumulowanie lub rozdrabnianie dni wolnych od pracy,
- d) rytm występowania dni wolnych od pracy oraz wolnych niedziel.

Przez długość cyklu należy rozumieć ilość tygodni, po upływie których wyrównuje się ilość dni pracy i dni wolnych dla wszystkich czterech brygad. Po upływie jednego cyklu rozpoczyna się następny, w identycznym układzie pracy zmian poszczególnych brygad.

Częstotliwość łamania zmian mówi o tym, jak często w tygodniu, miesiącu zmienia swoją pracę pracownik na zmianie, jak długo trwa jego czas pracy na zmianie pierwszej (rannej), drugiej (popołudniowej) i trzeciej (nocnej).

W opracowaniu „Harmonogramy pracy” umieszczony został w układzie miesięcznym i kwartalnym przegląd różnych wariantów systemu 4-brygadowego wraz z ich charakterystyką. Kopalnia może wprowadzić dowolnie przez siebie wybrany wariant, uzgodniony i przyjęty przez załogę.

W kopalniach objętych 4-brygadową organizacją pracy, poza kopalnią „Janina”, zastosowano sześciodniowy system łamania zmian, który zakłada 6 dni pracy i dwa dni wolne. W tym systemie łamania zmian, brygada po 6 dniach pracy na zmianie A otrzymuje dwa dni wolne i przechodzi kolejno na zmianę C i B, przy czym wolne okresy w tym układzie wynoszą po zmianie A — 80 godzin i po zmianie B i C 56 godzin.

Przykład harmonogramu pracy kopalni stosującej wyżej omówiony system łamania zmian, przedstawiono w załączeniu. Natomiast kopalnia „Janina” stosuje 4-dniowy system łamania zmian, charakteryzujący się czterema dniami pracy i 48 godzinami wolnymi.

Organizacja 4-brygadowa w kopalniach węgla kamiennego zakłada pracę ciągłą przez wszystkie dni w roku wraz z niedzielami i świętami za wyjątkiem 9 dni świątecznych w ciągu roku, tj:

— 1 Stycznia, Święta Wielkanocne, 1 Maja, 22 Lipca, 1 Listopada, 4 Grudnia, 25 i 26 Grudnia.

Dla zapewniania ciągłości realizacji zadań, pracownikowi można zlecić dodatkową pracę w dniu wolnym od pracy, wynikającą z harmonogramu, w wymiarze jednego dnia roboczego w ciągu miesiąca.

Ilość dni pracy poza harmonogramem jest ustalona na trzy miesiące przed rozpoczęciem każdego roku.

W przypadkach wynikających z konieczności zabezpieczenia ruchu kopalń, dopuszcza się możliwość — za pisemną zgodą pracownika — zatrudnienia go w wyżej wymienione święta oraz w niedziele ustalone w harmonogramie pracy jako dni wolne.

W święta te, zakres prowadzonych prac w kopalni oraz wielkość obłożenia w odniesieniu do pracowników objętych 4-brygadową organizacją pracy winien być zatwierdzony przez naczelnego dyrektora zjednoczenia.

W dniach tych można prowadzić tylko prace związane z przewietrzaniem, odwadnianiem, kontrolą wyrobisk, ochroną zakładu, wynikające z przepisów technicznej eksploatacji kopalń oraz w szczególnie uzasadnionych przypadkach, niezbędnych remontów.

W systemie 4-brygadowym obowiązuje ścisły podział na brygady i stosuje się zasadę równorzędności pod względem kwalifikacji i zadań dla wszystkich brygad pracujących przy określonej pracy. Pracownik raz przydzielony do brygady nie powinien zamienić jej do końca roku.

Harmonogramy pracy mogą być zmienione wyłącznie w przypadku:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej:
 - a) związanej z ratowaniem życia pracowników — za zgodą kierownika akcji ratowniczej,
 - b) bez zagrożenia życia — za zgodą Ministra Górnictwa,
- 2) stanu klęski żywiołowej określonej w dekreście z dnia 23.IV.1953 r. o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych (Dz.U. Nr 23, poz.93), uniemożliwiającej zatrudnienie pracowników zgodnie z harmonogramem — za zgodą kierownika zakładu górniczego,
- 3) nałożenie na kopalnię węgla kamiennego lub przedsiębiorstw robót górnich zgodnie z obowiązującymi przepisami — obowiązku świadczeń osobowych i rzeczowych w związku z klęską żywiołową — za zgodą Ministra Górnictwa.

Zgodnie z zarządzeniem Nr 10 Ministra Górnictwa z dnia 21.III.1978 r., § 31. w stosunku do osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego naruszających harmonogramy pracy, należy bezwzględnie stosować sankcje przewidziane w Kodeksie Pracy, nie wyłączając odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W celu zapewnienia rytmiczności produkcji, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, dopuszcza się możliwość, za zgodą dyrektora kopalni, na przeniesienie pracownika w trakcie roku do innej brygady, np. w przypadku uzupełniania zespołów roboczych, w miejsce pracowników przechodzących na emeryturę, w przypadku tworzenia nowych zespołów roboczych (dotyczy to przede wszystkim takich stanowisk jak: strzałowi, kombajniści).

W przypadkach losowych pracownikowi, który z przyczyn osobistych (np. wezwanie do sądu, ciężkie zachorowania najbliższych członków rodziny) nie może podjąć pracy na danej zmianie, można przesunąć dzień pracy, za zgodą dyrektora kopalni, na inny dzień tygodnia, w którym pracownikowi przypada wolne zgodnie z jego harmonogramem pracy.

Funkcjonowanie 4-brygadowej organizacji pracy uzależnione jest w znacznym stopniu od dyscypliny pracowników zatrudnionych w tym systemie.

Należy podkreślić, że szczególnie ujemnym zjawiskiem jest tu nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w wyznaczonym dniu pracy, bowiem nie zawsze jest możliwe obsadzenie stanowiska pracownikiem zastępczym. Stan taki może spowodować niejednokrotnie znaczne straty zarówno dla kopalni (utrata wydobywania), jak i pracowników danej brygady, zwłaszcza pracującej w akordzie. Dlatego też zadaniem wszystkich członków brygady jest wyeliminowanie tego ujemnego społecznego zjawiska.

Bardzo istotne znaczenie dla funkcjonowania 4-brygadowej organizacji pracy mają również: punktualność, odpowiednie wcześniejsze zawiadamianie zakładu pracy o nieobecnościach usprawiedliwionych np. o czasowej niezdolności do pracy z tytułu choroby, opieki itp. Pracownicy, których nie obejmuje 4-brygadowa organizacja pracy, a którzy z przyczyn wymagających zabezpieczenia ciągłości ruchu zatrudnieni będą zastępczo w brygadzie o 4-brygadowej organizacji pracy, otrzymują wynagrodzenie stosowane przy tej organizacji, a także obowiązuje ich harmonogram pracy pracownika zastępowanego.

Jeżeli pracownik zatrudniony w tej organizacji pracy zastępczo w okresie pracy nie uzyska uprawnienia do wolnych od pracy dni, wynikających z harmonogramu pracy, zachowuje prawo do wolnego od pracy dnia w ciągu miesiąca na zasadach ogólnie obowiązujących dla pracowników nie zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy.

Pracownik może być zatrudniony w każdym z systemów czasu pracy, stosowanym zgodnie z przepisami w danym zakładzie pracy. Tak więc przeniesienie go z jednego systemu do innego, nie stanowi — samo przez się — zmiany warunków umowy o pracę, wymagającej dokonania przez zakład pracy wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Z chwilą zmiany organizacji pracy (przeniesienie pracownika do pracy 1—3 zmianowej) obowiązuje go stosowana w tej organizacji norma czasu pracy.

6. UDZIELANIE URLOPU I ZWOLNIEŃ OD PRACY W 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY.

Urlopy wypoczynkowe należy udzielać na podstawie planu urlopów, którego ustalenia powinny być ściśle przestrzegane.

Zgodnie z art 154 Kodeksu Pracy urlop wypoczynkowy może być udzielony tylko w dniach roboczych, za które uważa się wszystkie dni z wyjątkiem dni ustawowo wolnych — niedziel i świąt.

Tak więc przepisy nie przewidują udzielania urlopu w niedzielę lub święto. Pracownikowi zatrudnionemu w 4-brygadowym systemie czasu pracy, który zwraca się o udzielenie urlopu w niedzielę (lub święto) — można przesunąć dzień pracy z niedzieli (święta) na inny dzień tygodnia, w którym pracownikowi przypada wolne zgodnie z jego harmonogramem, o ile nie stoją temu na przeszkodzie ważne potrzeby zakładu pracy.

Ponieważ urlop wypoczynkowy (poza urlopem z „Karty Górnika”) obejmuje kolejne kalendarzowe dni robocze pracownikowi zatrudnionemu w 4-brygadowej organizacji pracy należy udzielić urlopu wypoczynkowego w wymiarze wynikającym z przepisów kodeksu pracy, wliczając do dni urlopowych kolejne dni robocze łącznie z dniami wolnymi od pracy według harmonogramu, z wyjątkiem dni ustawowo wolnych (niedziele i święta). Połączenie urlopu wypoczynkowego z dniami wolnymi od pracy może mieć miejsce jedynie dwa razy w roku.

Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, przy pracach zaliczonych do przodkowych oraz pracowników dozoru zatrudnionych pod ziemią, określa się w oparciu o postanowienia art. 14 Układu Zbiorowego Pracy PW, a więc licząc kolejne dni kalendarzowe, łącznie z dniami wolnymi, wynikającymi z harmonogramu pracy.

Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował. Szczegółowe zasady obliczania wynagrodzenia za urlop określa rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21.X.1974 r. w sprawie pracowniczych urlopów wypoczynkowych Dz.U. Nr 43, poz. 259).

Jeżeli chodzi o zwolnienie od pracy w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi (np. ślub pracownika, urodzenie się dziecka pracownika), to zwolnienie takie może być pracownikowi udzielone również w niedzielę lub święto, jeżeli w dniu tym pracownik miał pracować. Wynagrodzenie za dni takiego zwolnienia oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy z tym, że składniki wynagrodzenia ustalane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia oblicza się z okresu objętego wypłatą, podczas którego pracownik korzystał ze zwol-

nienia (§ 4 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18.XII.1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonania pracy (.....) Dz.U. Nr 51, poz. 334).

7. PRZYGOTOWANIE KOPALNI DO WPROWADZENIA 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY

Wprowadzenie nowej organizacji pracy powinno być gruntownie i metodycznie przygotowane.

W zakres prac przygotowawczych wchodzi:

- a) Zapoznanie osób kierownictwa kopalni, członków organizacji społeczno-politycznych i osób dozoru ruchu oddziałów przechodzących na nową organizację pracy z całokształtem problematyki systemu 4-brygadowego.

Osoby te należy zapoznać z:

- niniejszym opracowaniem, a w szczególności:
 - podstawowymi założeniami 4-brygadowego systemu pracy,
 - zasadami wynagradzania pracowników zatrudnionych pod ziemią i na powierzchni w nowej organizacji pracy,
 - harmonogramami pracy w systemie 4-brygadowym,
 - aktami normatywnymi z zakresu 4-brygadowego systemu pracy,
 - funkcjonowaniem nowej organizacji pracy w kopalniach stosujących 4-brygadowy system pracy.
- b) Opracowanie analizy techniczno-organizacyjnej poszczególnych ogniw produkcyjnych i stanowisk roboczych pod kątem wprowadzenia 4-brygadowego systemu pracy.
 - c) Przeprowadzenie weryfikacji dotychczasowych obsad poszczególnych stanowisk roboczych na drodze wnikliwej analizy zmian, które zaszły w procesach technologicznych w wyniku stosowania postępu techniczno-organizacyjnego oraz zmian, które nastąpią przez wprowadzenie nowej organizacji pracy.

- d) Dorpowadzenie w okresie poprzedzającym wdrożenie nowej organizacji pracy w kopalni do obniżenia ilości przepracowanych godzin nadliczbowych. Działanie to jest niezbędne z uwagi na otrzymanie prawidłowych i zgodnych z rzeczywistością wskaźników techniczno-ekonomicznych, jak np.: średniomiesięczne zatrudnienie, średniomiesięczna płaca robotnika, wydajność pracy, normy pracy itp.
- e) Zabezpieczenie zaplecza socjalnego związanego ze wszystkimi zmianami ruchu załogi i jej obsługi, które wynikną przez wprowadzenie 4-brygadowej organizacji pracy. Dotyczy to między innymi:
 - zapewnienia nowych dodatkowych stanowisk w łazniach górniczych, hotelach i stołówkach robotniczych,
 - konieczność zabezpieczenia ruchu ciągłego obsługi łazni, wydawania posiłków regeneracyjnych itp.,
 - konieczność zorganizowania dowozu do pracy pracowników kopalni w niedziele i święta.

8. PRZYGOTOWANIE ZAŁOGI DO WPROWADZENIA 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY.

- a) Na 4 miesiące przed zamierzonym wprowadzeniem nowej organizacji pracy należy o tym poinformować zainteresowanych pracowników. Informację na ten temat należy przekazać w formie obwieszczeń umieszczonych na tablicach ogłoszeń, audycji nadawanych w zakładowym radiowęźle oraz tez i wniosków dyskutowanych na zebraniach związkowych i organizacji politycznych.

Treścią materiałów informacyjnych winno być między innymi:

- omówienie istoty, celu i zasad organizacji 4-brygadowego systemu pracy,
- wynagrodzenie pracowników dołowych i powierzchniowych w 4-brygadowej organizacji pracy,
- harmonogram pracy w systemie 4-brygadowym i zasada posługiwania się nim.

- b) Na 3 miesiące przed wprowadzeniem nowego systemu w kopalni odbędzie się poszerzone posiedzenie KSR-ów na temat tego systemu.
- c) W okresie 2 miesięcy przed zamierzonym wprowadzeniem systemu 4-brygadowej organizacji pracy, należy zorganizować i uruchomić punkty konsultacyjne dla załogi.

Punkty konsultacyjne powinny być usytuowane w miejscu dogodnym dla załogi. Punkty te należy wyposażać w materiały informacyjne obejmujące całość zagadnień związanych z 4-brygadową organizacją pracy, a wyjaśnień udzielać powinni pracownicy dokładnie zaznajomieni z tym systemem pracy.
- d) Na 1,5 miesiąca przed wprowadzeniem 4-brygadowego systemu pracy powinna się odbyć druga tura posiedzeń KSR-ów dla omówienia wniosków i postulatów zgłoszonych przez załogę oraz podjęcie decyzji o wprowadzeniu tego systemu.
- e) W okresie 1,5 miesiąca przed zamierzonym wprowadzeniem nowej organizacji pracy, dozór ruchu wstępnie przeprowadzi podział załogi na 4 brygady z równoczesnym poinformowaniem o tym zainteresowanych pracowników.

W terminie 3 tygodni przed wprowadzeniem 4-brygadowej organizacji pracy, należy dokonać ostatecznego podziału pracowników do poszczególnych brygad. Okres poprzedzający należy wykorzystać na przeprowadzenie ewentualnych przesunięć lub zmian wynikających z sytuacji rodzinnych lub tym podobnych.
- f) W okresie do 2 tygodni przed zamierzonym wprowadzeniem nowej organizacji pracy, zostaną wręczone poszczególnym pracownikom kalendarzyki pracy, obowiązujące w systemie 4-brygadowym.

9. DOKUMENTACJA WPROWADZENIA 4-BRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY.

Dokumentację wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy opracowuje kopalnia i po zaopiniowaniu przez naczelnego dyrektora zjednoczenia przemysłu węglowego przesyła Ministrowi Górnictwa, najpóźniej na 6 miesięcy przed zamierzonym terminem wprowadzenia.

a) Analiza zdolności produkcyjnej podstawowych ogniw w zakresie:

- frontu górniczego,
- transportu pionowego,
- transportu poziomego,
- przeróbki mechanicznej.

b) Wydobycie i wydajność pracy.

Należy przedstawić harmonogram biegu ścian, wydobywanie dobowe, przed i po wprowadzeniu 4-brygadowej organizacji pracy. W zakresie wydajności należy podać wydajność ogólną, dołową oraz w wyrobiskach wybierkowych przed i po wprowadzeniu 4-brygadowej organizacji pracy. Naliczanie wydajności ogólnej należy przedstawić na formularzu planistycznym oznaczonym symbolem Pz-2 z wszystkimi parametrami pomocniczymi.

c) Transport poziomy.

Należy dokładnie przeanalizować zdolność transportową istniejącego systemu transportu poziomego z uwzględnieniem możliwości akumulacji urobku na dole podczas planowanych postojów szybów wydobywczych w czasie normalnych dni roboczych.

Wynikające z tej analizy ewentualne dodatkowe potrzeby w zakresie wozów urobkowych oraz innych maszyn i urządzeń powinny być szczegółowo uzasadnione.

d) Praca szybów.

W dokumentacji opisać organizację pracy wszystkich szybów w dotychczasowym i 4-brygadowym systemie pracy. Przedstawić harmonogram pracy i harmonogram głównych robót remontowych szybów, po wprowadzeniu 4-brygadowego systemu pracy.

e) Organizacja okresowych przeglądów i konserwacji maszyn i urządzeń

W dokumentacji należy podać sposób i organizację przeprowadzania okresowych kontroli maszyn i urządzeń zainstalowanych w poszczególnych oddziałach wydobywczych z określeniem czasu dyspozycyjnego na ich dokonywanie przez służby energo-maszynowe.

Ponadto koniecznym jest opracowanie szczegółowego harmonogramu dokonywania okresowych przeglądów i konserwacji urządzeń głównych w tym: szybów, sprzężarek, kotłowni, rozdzielni wysokiego napięcia itp.

f) Zatrudnienie.

- struktura zatrudnienia w kopalni poszczególnymi oddziałami według stanu dotychczasowego i proponowanego — dodatkowe potrzeby zatrudnienia niezbędne do wprowadzenia 4-brygadowego systemu pracy. Podać zatrudnienie kopalni ogółem, kopalni zasadniczej oraz grupy przemysłowej. Planowany przeciętny stan zatrudnienia pracowników grupy przemysłowej kopalni zasadniczej należy podać w rozbięciu na poszczególne grupy stanowisk pracy wg statystyki SZPK/ dół i powierzchnia.
- oddziały w których przewiduje się zastosowanie 4-brygadowego systemu pracy w tym również stanowiska inżynieryjno-techniczne,
- źródła pokrycia dodatkowego zatrudnienia i harmonogramu przyjęć pracowników,
- szkolenie pracowników dla potrzeb 4-brygadowego systemu pracy,
- bilans czasu przepracowanego i nieprzepracowanego (absencja).

W celu określenia dodatkowego zatrudnienia potrzebnego do wprowadzenia 4-brygadowego systemu pracy, należy dokonać analizy obciążeń na poszczególnych stanowiskach roboczych i w poszczególnych oddziałach.

Punktem wyjścia do analizy i ustaleń właściwych obsad winny być pomiary czasu pracy — fotografie dnia roboczego, chronometraż oraz badania migawkowe w przypadku konieczności objęcia analizą większej ilości stanowisk lub oddziałów. Badanie mające na celu racjonalizację zatrudnienia, należy przeprowadzić zarówno w oddziałach, w których zamierza się zastosować 4-brygadowy system pracy, jak i w innych oddziałach kopalni.

Wygospodarowane etaty będą wynikać między innymi z:

- wydłużenia efektywnego czasu pracy o 0,5 godziny,
- wzrostu wydajności pracy w systemie 4-brygadowym,
- lepszego wykorzystania czasu pracy w drodze likwidacji przerw z przyczyn organizacyjno-technicznych i z winy pracowników,
- likwidacji niektórych stanowisk lub zmniejszenia obciążenia na niektórych stanowiskach po dokonaniu usprawnień organizacyjno-technicznych.

g) Normy i płace.

Należy podać normy pracy w przodkach górniczych dostosowując je do istniejących warunków pracy i przedłużonego efektywnego czasu pracy o 0,5 godziny.

W zakresie płac należy podać fundusz płac bez wypłat pozaplanowych, wypłaty pozaplanowe, zatrudnienie, średnia płaca miesięczna, średnia płaca dniówkowa, ilość dniówek przepracowanych i ilość dniówek zapłaconych dla następujących grup pracowników: razem kopalnia, robotnicy na dole, robotnicy na powierzchni, razem robotnicy, pracownicy inżynieryjno-techniczni na dole, pracownicy inżynieryjno-techniczni na powierzchni, razem pracownicy inżynieryjno-techniczni. Należy również podać wielkość dodatkowego funduszu płac związanego z przyrostem zatrudnienia.

h) Inwestycje

Inwestycje związane z wprowadzeniem 4-brygadowej organizacji pracy należy podać w układzie poniższego zestawienia:

L.p.	Nazwa zadania, obiektu lokalizacja	Efekty rzeczowe		Terminy realizacji rozpoczęcia zakończenia m-c / rok	Wartość kosztorysowa mln.zł. ogółem roboty	Wykonawca	Odpowiedzialny
		jedn.	ilość				

W zestawieniu powinny być ujęte wszystkie inwestycje konieczne do zrealizowania w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania 4-brygadowej organizacji pracy, a więc:

- inwestycje produkcyjne (np. zbiorniki do magazynowania urobku)
- inwestycje z zakresu budowy, rozbudowy, modernizacji łaźni, lampiarni i maskowni,
- inwestycje z zakresu zbiorowego żywienia i służby zdrowia,
- hotele pracownicze,
- budownictwo mieszkaniowe (w tym rotacyjne),
- zakupy gotowych dóbr.

Niniejszy rozdział powinien zawierać również krótkie uzasadnienie motywujące celowość i zakres rzeczowy planowanych zamierzeń inwestycyjnych.

Potrzeby w zakresie dodatkowych dostaw maszyn i urządzeń górniczych powinny być uzupełnione informacjami dotyczącymi ich przydziału przez właściwe zjednoczenie pw.

i) Plan zabezpieczenia potrzeb socjalnych.

Plan zabezpieczenia potrzeb socjalnych winien obejmować zestawienie wszelkich przedsięwzięć, które należy zrealizować w celu zapewnienia prawidłowych warunków w nowej organizacji pracy

Dotyczy to przede wszystkim:

- zapewnienia nowych dodatkowych stanowisk w łaźniach pracowniczych, hotelach i stołówkach robotniczych,
- konieczność zabezpieczenia ruchu ciągłego obsługi łaźni, punktów wydawania posiłków regeneracyjnych i napojów itp.,
- konieczność zorganizowania dowozu do pracy pracowników kopalni w niedziele i w dni ustawowo wolne od pracy,
- zapewnienie dyżurów lekarskich w niedziele i święta w przyzakładowych przychodniach zdrowia,
- zabezpieczenie wypoczynku po pracy dla pracowników korzystających z wolnych dni. Program wypoczynku załóg górniczych należy opracować zgodnie z wytycznymi zawartymi w piśmie Ministerstwa Górnictwa, Departamentu Bezpieczeństwa Pracy i Spraw Socjalnych znak :BS-36-RF/10/78 z dnia 24.II.1978 r.

Plan zabezpieczenia potrzeb socjalnych związanych z 4-brygadową organizacją pracy, przedstawić według poniższego układu:

Lp.	Wyszczególnienie zadań	Termin realizacji	Odpowiedzialny	Uwagi

j) Harmonogram prac związanych z przygotowaniem 4-brygadowego systemu pracy w kopalni.

Harmonogram przebiegu realizacji prac związanych z przygotowaniem do wdrożenia 4-brygadowego systemu pracy winien obejmować w zasadzie wszystkie w tym zakresie zamierzenia, między innymi:

- organizację punktów konsultacyjnych dla załogi,
- weryfikację dotychczas stosowanych obsad stanowisk pracy,
- realizację inwestycji przemysłowych i socjalnych,
- zabezpieczenie zaplecza socjalnego,
- przygotowanie załogi do wprowadzenia nowego systemu.

Harmonogram prac związanych z przygotowaniem 4-brygadowego systemu pracy w kopalni, przedstawić według wzoru:

Lp.	Określenie prac	R E A L I Z A C J A			Uwagi
		Termin	Miejsce	Odpowiedzialny	

h) Harmonogram pracy

W dokumentacji tej należy podać, który z wariantów harmonogramu pracy przedstawionych w opracowaniu MG pt. „Harmonogramy pracy dla 4-brygadowej organizacji pracy” — kopalnia przewiduje zastosować. W przypadku wyboru innego harmonogramu pracy od podanych w wyżej wymienionym opracowaniu, należy przedstawić proponowany wariant harmonogramu pracy.

10 AKTY NORMATYWNE I PISMA DOTYCZĄCE 4-BRYGADOWEGO SYSTEMU PRACY.

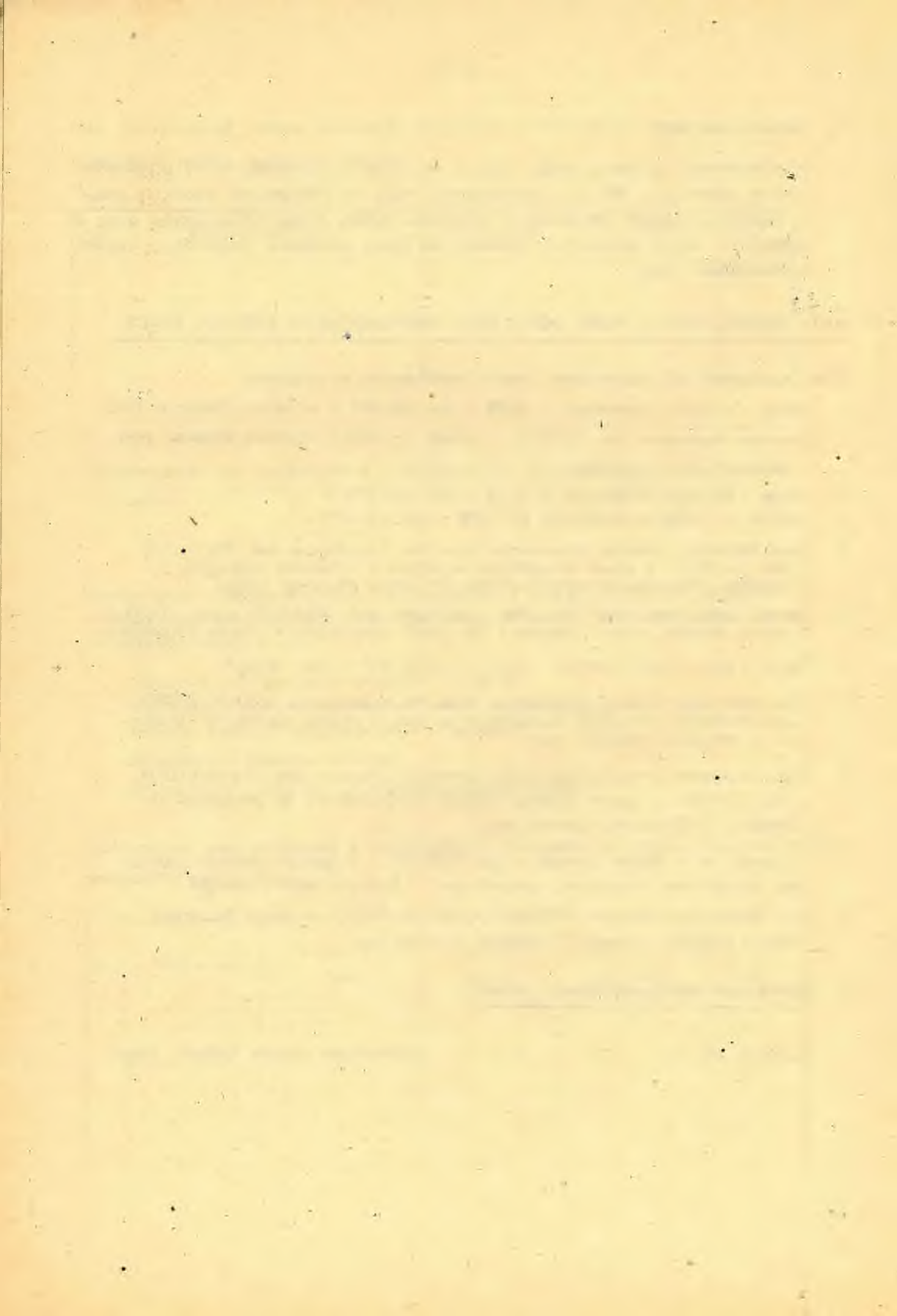
Niżej wymienione akty normatywne i pisma przedstawiono w załączeniu.

1. Wyciąg z Protokołu dodatkowego Nr 20/PW z dnia 4.XI.1977 r. do Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Węglowego z dnia 1.I.1975 r. w sprawie stosowania 4-brygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego.
2. Wyciąg z Protokołu dodatkowego Nr 22/PW z dnia 17.05.1978 r.
3. Wytyczne do protokołu dodatkowego Nr 20/PW z dnia 4.XI.1977 r.
4. Pismo Ministerstwa Górnictwa Departamentu Norm, Płac i Zatrudnienia znak: ZP2/7/115/78 z dnia 27.I.1977 r. w sprawie wynagradzania strzałowców i instruktorów strzałowców oraz pracowników opłacanych procentowym udziałem od zarobku akordowego górnika.
5. Wyciąg z pisma Departamentu Norm, Płac i Zatrudnienia znak: ZP2/4/12/78 z dnia 2.I.1978 r. w sprawie udzielania urlopu i obliczania z tego tytułu wynagrodzenia w systemie 4-brygadowym.
6. Wyciąg z pisma Ministra Górnictwa z dnia 23 stycznia 1979 r. znak: M/235/79.
7. Pismo Ministerstwa Górnictwa, Departamentu Norm, Płac i Zatrudnienia znak: ZP2/4/362/78 z dnia 24.III.1978 r. w sprawie wynagrodzenia za pracę w niedzielę pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy.
8. Pismo Ministerstwa Górnictwa, Departamentu Ekonomiki i Finansów znak: EF4/3010/141/78 z dnia 1.II.1978 r. w sprawie obliczania zasiłków ubezpieczeniowych dla pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy.
9. Zarządzenie Nr 10 Ministra Górnictwa z dnia 21.III.1978 r. w sprawie zapewnienia prawidłowego funkcjonowania 4-brygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego.
10. Pismo Ministra Górnictwa znak: VMP/346/79 z dnia 26.III.1979 r. w sprawie interpretacji niektórych przepisów dotyczących 4-brygadowej organizacji pracy.

11. PRZYKŁAD HARMONOGRAMU PRACY.

Załącznik Nr 11

sześciodniowy system łamania zmian.



W Y C I A G

Z PROTOKÓŁU DODATKOWEGO Nr 20/PW

z dnia 4 listopada 1977 r.
znak: ZP-3/30/1010/496/77

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego z dnia 1 stycznia 1975 r. zawartego pomiędzy Ministrem Górnictwa i Energetyki, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników, w sprawie stosowania czterobrygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego.

§ 1.

W Układzie Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Węglowego z dnia 1 stycznia 1975 r. zawartym pomiędzy Ministrem Górnictwa i Energetyki i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników, wprowadza się następujące zmiany:

1) W części II układu w art. 2 dodaje się ust. 6 w następującym brzmieniu:

„6. Postanowienia ust. 1 i 4 nie dotyczą pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy.

Zasady stosowania czterobrygadowej organizacji pracy określa załącznik Nr 43 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego w brzmieniu ustalonym w załączniku do niniejszego protokołu”.

2) W Zasadach wynagradzania robotników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego czynnych i w budowie, w przedsiębiorstwach robót górniczych i w Przedsiębiorstwie Budowy Szybów stanowiących załącznik Nr 1:

a) w § 7:

- w ust. 1 po słowach „zatrudnionych pod ziemią” dodaje się „w normalnym czasie pracy” (45 godzin tygodniowo),
- w ust. 2 po słowach „zatrudnionych na powierzchni” dodaje się „w normalnym czasie pracy” (46 godzin tygodniowo),
- dodaje się ust. 3 i 4, w następującym brzmieniu:

„3. Stawki płac zasadniczych godzinowych i dniówkowych dla pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy pod ziemią określają niżej podane tabele:

Kategoria zaszeregowania	TABELA „B” w zł.		TABELA „C” w zł.	
	na godzinę	na dniówkę	na godzinę	na dniówkę
III	17,50	140,-	19,-	152,-
IV	19,-	152,-	20,75	166,-
V	20,75	166,-	22,75	182,-
VI	22,75	182,-	24,75	198,-
VII	24,75	198,-	26,75	214,-
VIII	26,75	214,-	28,75	230,-
IX	28,75	230,-	30,75	246,-

„4. Stawki płac zasadniczych godzinowych i dniówkowych dla pracowników zatrudnionych na powierzchni w czterobrygadowej organizacji pracy określają niżej podane tabele:

Kategoria zaszeregowania	TABELA II		TABELA III		TABELA IV	
	stawka płac w zł.					
	na godzinę	na dniówkę	na godzinę	na dniówkę	na godzinę	na dniówkę
III	9,30	74,40	9,90	79,20	10,50	84,-
IV	10,50	84,-	11,70	93,60	12,20	97,60
V	11,70	93,60	13,40	107,20	14,-	112,-
VI	13,40	107,20	15,20	121,60	15,70	125,60
VII	15,20	121,60	16,90	135,20	17,50	140,-
VIII	17,50	140,-	19,20	153,60	20,40	163,20
IX	19,80	158,40	22,20	177,60	23,30	186,40

b) w § 25 w ust. 1:

- w tytule tabeli Nr 1 i 2 po słowach „zatrudnionych pod ziemią” dodaje się „w normalnym czasie pracy (45 godzin tygodniowo)”,
- po tabeli Nr 2 dodaje się nową tabelę Nr 2a w brzmieniu: „Tabela Nr 2a stawek specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika” (w zł. na dniówkę) dla pracowników zatrudnionych pod ziemią w czterobrygadowej organizacji pracy, opłacanych według tabeli „B” i „C”:

Kategoria zaszeregowania	O K R E S Y P R A C Y				
	od 2 lat	ponad 2 do 5 lat	ponad 5 do 10 lat	ponad 10 do 20 lat	ponad 20 lat
III	10,70	16,10	21,50	26,80	32,20
IV	12,50	18,70	24,90	31,10	37,30
V	14,20	21,30	28,30	35,40	42,50
VI	15,90	23,80	31,70	39,70	47,60
VII	17,30	26,00	34,70	43,30	52,00
VIII	19,00	28,60	38,10	47,60	57,10
IX	20,50	30,70	41,00	51,30	61,50

- w tytule tabeli 3 i 4 po słowach „zatrudnionych na powierzchni” dodaje się „w normalnym czasie pracy (46 godzin tygodniowo)”,
- po tabeli Nr 4 dodaje się nową tabelę Nr 4a w brzmieniu: „Tabela Nr 4a stawek specjalnego wynagrodzenia miesięcznego z „Karty Górnika” (w zł. na dniówkę) dla pracowników zatrudnionych na powierzchni w czterobrygadowej organizacji pracy opłacanych według tabel „II”, „III” i „IV”:

Kategoria zaszeregowania	O K R E S Y P R A C Y		
	od 1 – 2 lat	powyżej 2 – 5 lat	ponad 5 lat
III	3,10	6,30	9,40
IV	3,40	6,80	10,10
V	3,60	7,20	10,80
VI	4,20	8,40	12,60
VII	4,70	9,20	13,90
VIII	5,10	10,30	15,40
IX	6,20	12,40	18,50

- 3) W § 1 Zasad 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 stanowiących załącznik Nr 2 — w ust. 1 po słowach „i dodatków funkcyjnych” dodaje się „dla pracowników zatrudnionych w normalnym czasie pracy i w czterobrygadowej organizacji pracy”.
- 4) Wprowadza się Zasady stosowania czterobrygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego, stanowiące załącznik Nr 43 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego w brzmieniu określonym w załączniku do niniejszego protokołu.

§ 2.

1. Z zastrzeżeniem ust. 2, traci moc protokół dodatkowy Nr 3/PW z dnia 22 marca 1976 r. do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego z dnia 1 stycznia 1975 r. zawartego pomiędzy Ministrem Górnictwa i Energetyki i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników w sprawie wprowadzenia i stosowania czterobrygadowej organizacji pracy dla pracowników zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego przy załadunku węgla zrzucaniu i podejmowaniu węgla ze zwałów.
2. W kopalniach węgla kamiennego, które w dniu wejścia w życie niniejszego protokołu dodatkowego stosują czterobrygadową organizację pracy przy załadunku węgla, zrzucaniu i podejmowaniu węgla ze zwałów, a w których nie będą stosowane zasady wymienione w § 1 pkt. 4, obowiązuje nadal protokół dodatkowy, o którym mowa w ust. 1.

§ 3.

Protokół wchodzi w życie od dnia 1 stycznia 1978 r.

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO GÓRNIKÓW
PRZEWODNICZĄCY

JAN LEŚ

MINISTER GÓRNICTWA

mgr inż. Włodzimierz Lejczak

Rozdzielnik:

- | | | | |
|----|---|---|--------------------------|
| I | A | — | 1-3, 7, 9, 17, |
| II | A | — | 12, |
| | B | — | 1-6 (po 15 egzemplarzy), |
| | | — | 7-9 (po 5 egzemplarzy), |
| E | — | — | 1,4, 19,31,59,60,7k. |
| | | | Sąd Najwyższy |

Załącznik
do protokołu dodatkowego
nr 20/PW z dnia 4 listopada 1977 r.

Załącznik nr 43 do Układu Zbiorowego Pracy
dla Przemysłu Węglowego

Z A S A D Y
STOSOWANIA CZTEROBRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY
W KOPALNIACH WĘGLA KAMIENNEGO

§ 1.

1. Czterobrygadowa organizacja pracy może być wprowadzona dla robotników kopalń węgla kamiennego zatrudnionych na niektórych stanowiskach pod ziemią i na powierzchni.
2. W czterobrygadowej organizacji pracy mogą być zatrudnieni również pracownicy umysłowi dozoru technicznego, kierujący bezpośrednio pracą robotników zatrudnionych w tym systemie pracy.
3. Czterobrygadowa organizacja pracy może być wprowadzona również dla pracowników zatrudnionych na niektórych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach robót górniczych i Przedsiębiorstwie Budowy Szybów, których działalność jest niezbędna dla utrzymania ciągłości ruchu kopalń.

§ 2.

1. Czterobrygadowa organizacja pracy jest stosowana w systemie pracy ciągłej dla zabezpieczenia ruchu technologicznego podstawowych ogniw produkcyjnych przy zatrudnianiu czterech brygad na trzy zmiany w ciągu doby, zgodnie z ustalonym harmonogramem pracy.
2. Skład osobowy brygad roboczych oraz harmonogram ich pracy ustala dyrektor kopalni w porozumieniu z radą zakładową.
3. Przy opracowaniu harmonogramu pracy należy uwzględnić następujące warunki:
 - 1) czas pracy w ciągu doby — 8 godzin
 - 2) przeciętny czas pracy w okresie (cyklu) rozliczeniowym nie powinien przekraczać — 42 godzin tygodniowo
 - 3) przerwa między kolejnymi okresami pracy nie powinna być mniejsza niż — 16 godzin

4) przerwę w pracy w związku z niżej wymienionymi świętami:

- 1 stycznia
- Świątami Wielkanocnymi
- 1 Maja
- 22 Lipca
- 1 listopada
- 4 grudnia
- 25 i 26 grudnia

5) przerwy pracy kopalni ustalone w wyniku dni świątecznych oraz remontu szybów nie mogą jednorazowo przekraczać 48 godzin.

4. Harmonogram pracy należy opracować co najmniej na okres roczny i wręczyć pracownikom objętym czterobrygadową organizacją pracy nie później niż na dwa tygodnie przed rozpoczęciem roku.

§ 3.

Wprowadzenie czterobrygadowej organizacji pracy następuje na podstawie decyzji Ministra Górnictwa w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

§ 4.

Wprowadzenie czterobrygadowej organizacji pracy powinno być poprzedzone przeprowadzeniem niezbędnych prac przygotowawczych, zmierzających do:

- 1) wprowadzenia odpowiednich usprawnień organizacyjno-technologicznych, mających na celu zabezpieczenie ciągłości produkcji i odpowiedniego frontu robót,
- 2) poprawy warunków pracy załogi,
- 3) lepszego wykorzystania czasu pracy i polepszenia sprawności maszyn i urządzeń,
- 4) ustalenia prawidłowych norm obsad brygad roboczych.

§ 5.

1. Pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy obowiązują normy czasu pracy określone w Kodeksie pracy.

2. Dla zapewnienia ciągłości realizacji zadań, robotnikowi można zlecić dodatkową pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z harmonogramu w wymiarze jednego dnia roboczego w ciągu miesiąca.

Nie zgłoszenie się robotnika w tym dniu do pracy, który wyraził zgodę na dodatkową pracę traktuje się jako nieobecność nieusprawiedliwioną, chyba że robotnik usprawiedliwi swoją nieobecność.

3. Pracownicy umysłowi dozoru technicznego mogą być zobowiązani do pracy w jednym dniu wolnym od pracy wynikającym z harmonogramu.

Nie zgłoszenie się pracownika do pracy w wyznaczonym dniu, traktuje się jako nieobecność nieusprawiedliwioną, chyba że pracownik usprawiedliwi swoją nieobecność.

4. Ilość dni pracy poza harmonogramem ustala Minister Górnictwa w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników na trzy miesiące przed rozpoczęciem każdego roku.
5. W przypadkach wynikających z konieczności zabezpieczenia ruchu kopalń, dopuszcza się możliwość — za pisemną zgodą pracownika - zatrudnienia go w święta wymienione w § 2 ust. 3 pkt. 4 oraz w niedziele ustalone w harmonogramie pracy jako dni wolne.

§ 6.

Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej organizacji pracy przysługują dodatki do wynagrodzenia według zasad określonych w Układzie Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Węglowego, a w szczególności dodatek: za pracę w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, za pracę na drugiej zmianie oraz w porze nocnej.

§ 7.

Do pracowników kopalń węgla kamiennego zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy nie mają zastosowania przepisy dotyczące zasad i trybu udzielania dni wolnych od pracy pracownikom kopalń węgla kamiennego.

W Y C I A G
Z PROTOKOŁU DODATKOWEGO Nr 22/PW
z dnia 17 maja 1978 r.

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego z dnia 1 stycznia 1975 r. zawartego między Ministrem Górnictwa i Energetyki, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników w sprawie zmiany niektórych zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego.

§ 1.

W zasadach 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, stanowiących załącznik nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Węglowego z dnia 1 stycznia 1975 r. zmienionych protokołem dodatkowym nr 4/PW z dnia 22 marca 1976 r. nr 5/PW z dnia 26 marca 1976 r. nr 14/PW z dnia 18 lutego 1977 r., nr 18/PW z dnia 2 sierpnia 1977 r., nr 20/PW z dnia 4 listopada 1977 r. i nr 21/PW z dnia 20 marca 1978 r., wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 1:

- a) w ust. 1 pkt. 1 otrzymuje brzmienie:
 „ 1) tabela nr 1 i 1a miesięcznych stawek płac zasadniczych”
- b) dodaje się ust. 3 w brzmieniu:
 „3. Miesięczne stawki płac zasadniczych określone w tabeli nr 1a mogą być zastosowane tylko dla pracowników dozoru technicznego zatrudnionych w niektórych kopalniach węgla kamiennego. Kopalnie, stanowiska pracy oraz zasady stosowania tabeli określi Minister Górnictwa w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników.

2) po tabeli nr 1 miesięcznych stawek płac zasadniczych dodaje się tabelę nr 1a miesięcznych stawek płac zasadniczych w brzmieniu:

„Tabela nr 1a miesięcznych stawek płac zasadniczych:

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w złotych
10	3700
11	4000
12	4300
13	4600
14	5000
15	5500
16	6000
17	6500
18	7000

§ 2.

Protokół obowiązuje od dnia 1 kwietnia 1978 r.

ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO GÓRNIKÓW

MINISTER GÓRNICTWA

W Y T Y C Z N E

DO PROTOKOŁU DODATKOWEGO Nr 20/PW z dnia 4.XI.1977 r.

W związku z wprowadzeniem 4 brygadowej organizacji pracy i wynikającym z tego tytułu wydłużonym czasem pracy, Ministerstwo Górnictwa w uzgodnieniu z Zarządem Związku Zawodowego Górników ustala co następuje:

1. W celu zapewnienia ciągłości ruchu w kopalniach prowadzących 4 brygadową organizację pracy, zachodzi konieczność stosowania 8 godzinnego dnia pracy również dla pracowników dołowych zatrudnionych w tych kopalniach poza 4 brygadową organizacją pracy. Zgodnie z postanowieniem art.2 ust.4 UZPPW pracownikom tym przysługuje prawo do wynagrodzenia z dodatkiem za godziny nadliczbowe. Wynagrodzenie to ustala się w odpowiednich wysokościach w zależności od kategorii zaszeregowania pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowo premiovym.

Tabela dodatkowego wynagrodzenia z tytułu wydłużonego czasu pracy pracowników dołowych zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym:

Kategoria zaszeregowania	Dniówkowe stawki dopłat za przedłużony o 0,5 godzinny czas pracy przy stosowaniu	
	TABELI „B” zł.	TABELI „C” zł.
III	14,-	15,-
IV	16,-	18,-
V	18,-	21,-
VI	20,-	23,-
VII	22,-	25,-
VIII	24,-	28,-

Pracownicy dozoru ruchu wymienieni w pktcie 1 § 5 załącznika Nr 2 do UZPPW zatrudnieni poza 4 brygadową organizacją pracy, których czas pracy na dole wydłużony został z 7,5 do 8 godzin w wyniku wprowadzenia 4-brygadowej organizacji pracy, otrzymują z tytułu wydłużenia czasu pracy wynagrodzenie dodatkowe obliczane w stosunku miesięcznym w wysokości 9,37 % otrzymywanej aktualnie płacy zasadniczej.

Uwzględniając, że przy 7,5 godzinnym czasie pracy pracowników dołowych, zapisy tych dniówek tak dla celów obliczenia wynagrodzenia jak również dla celów statystycznych rejestrowane były jako dni o 0,5 godzinnym czasie pracy, należy utrzymać ten rodzaj zapisu również dla pracowników o których wyżej mowa zatrudnionych w kopalniach o 4 brygadowej organizacji pracy, u których następuje wydłużenie o 0,5 godziny czasu pracy, a o ilości przepracowanego czasu z tego tytułu na jednego pracownika świadczy wielkość wypłaconych dopłat.

2. Dla pracowników dołowych zatrudnionych w systemie akordowym poza 4-brygadową organizacją pracy pracujących 8 godzin na dniówkę należy wydłużony o 0,5 godziny czas pracy rejestrować w dowodach zarobkowych jako czas ponadnormatywny i wynagradzać zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.
3. Ustala się, że pracownicy, których nie obejmuje 4-brygadowa organizacja pracy, a którzy z przyczyn wymagających zabezpieczenia ciągłości ruchu zatrudnili się zastępczo w brygadzie o 4-brygadowej organizacji pracy, otrzymują wynagrodzenie stosowne przy tej organizacji, a także obowiązuje ich harmonogram pracy pracownika zastępowanego.
Jeżeli pracownik zatrudniony w tej organizacji pracy zastępczo w okresie pracy nie uzyska uprawnienia do wolnych od pracy dni wynikających z harmonogramu pracy, zachowuje prawo do wolnego od pracy dnia w ciągu miesiąca na zasadach ogólnie obowiązujących dla pracowników nie zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy.
4. Strzałowi i instruktorzy strzałowi wynagradzani średnio zarobkiem akordowym górników oraz pracownicy opłacani procentowym udziałem od zarobku akordowego górnika, którzy zatrudnieni są w dotychczasowym systemie pracy, a którzy obsługują przodki stosujące 4-brygadową organizację pracy, otrzymują wynagrodzenie dniówkowe obliczone przy zastosowaniu wskaźnika 0,88 do płacy dniówkowej akordowej górnika. Wynagrodzenie pracowników opłacanych w procencie od zarobku górnika należy następnie zredukować procentem udziału.
Tak obliczone wynagrodzenie dniówkowe obejmuje również wydłużony czas pracy (z 7,5 godz. do 8,0 godz.) pracownicy o których wyżej mowa nie otrzymują dodatku z tytułu wydłużonego czasu pracy.

PODSEKRETARZ STANU

dr inż. M. GLANOWSKI

Katowice, dnia 27.01.1978 r.

Według rodzielnika

W nawiązaniu do Wytycznych do protokołu dodatkowego Nr 20/PW z dnia 4.11.1977 r. Departament Norm, Płac i Zatrudnienia wyjaśnia zasadę wyliczania wynagrodzenia dniówkowego dla strzałowców i instruktorów strzałowców opłacanych średnim zarobkiem akordowym górników z obsługiwanych przodków oraz dla pracowników opłacanych procentowym udziałem zarobku akordowego górników. Zasada powyższa dotyczy przypadku jeżeli górnicy pracują w 4-brygadowej organizacji pracy, natomiast pracownicy opłacani średnim zarobkiem górników lub procentowym udziałem zarobku akordowego górnika, zatrudnieni są w dotychczasowym systemie pracy (poza 4-brygadową organizacją pracy).

- Strzałowcy i instruktorzy strzałowcy opłacani średnim zarobkiem akordowym górników otrzymują wynagrodzenie dniówkowe obliczone przy zastosowaniu wskaźnika 0,88 do płacy dniówkowej akordowej górnika zatrudnionego w 4-brygadowej organizacji pracy.

P R Z Y K Ł A D

górnika opłacany wg kat.VIII (tab.C)	230,-
przekroczenie normy (25 %)	57,50
progresja akordowa (75 %)	43,20

zarobek akordowy górnika na dniówkę 330,70

zarobek na dniówkę strzałowcego lub instruktora wyniesie więc

$330,70 \times 0,88$ 291,10 złotych

- Pracownicy opłacani procentowym udziałem zarobku akordowego górnika otrzymują wynagrodzenie wyliczone przy zastosowaniu wskaźnika 0,88 zredukowanego procentem udziału zarobku górnika.

P R Z Y K Ł A D

Zarobek akordowy górnika na dniówkę	330,70
po skorygowaniu wskaźnikiem 0,88 zarobek ten wynosi	291,10

natomiast zarobek pracownika, który np. otrzymuje 80 % płacy akordowej górnika wynosi

$291,10 \times 0,80 = 232,88$

Uwzględniając fakt, że tak obliczone wynagrodzenie dniówkowe obejmuje również wydłużony czas pracy (z 7,5 godz. do 8,0 godz.) pracownicy o których wyżej mowa nie otrzymują dodatku z tytułu wydłużonego czasu pracy.

GŁÓWNY SPECJALISTA

mgr inż. Krzysztof Stachoń

Wyciąg z pisma Departamentu Norm, Płac i Zatrudnienia
z dnia 2.I.1978 r. znak: ZP2/4/12/78

W związku z licznymi pytaniami dotyczącymi udzielania urlopu i obliczania z tego tytułu wynagrodzenia, przy czterobrygadowej organizacji pracy, Ministerstwo Górnictwa – Departament Norm, Płac i Zatrudnienia, wyjaśnia:

1. Urlopy wypoczynkowe należy udzielać na podstawie planu urlopu, którego ustalenia powinny być ściśle przestrzegane.
2. Wymiar urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych pod ziemią, przy pracach zaliczanych do przodkowych oraz pracowników dozoru zatrudnionych pod ziemią, określa się w oparciu o postanowienia art. 14 Układu Zbiorowego Pracy Przemysłu Węglowego, a więc licząc kolejne dni kalendarzowe łącznie z dniami wolnymi, wynikającymi z harmonogramu pracy.
3. Jeżeli chodzi o zwolnienie od pracy w związku z ważnymi wydarzeniami rodzinnymi (np. ślub pracownika, urodzenie się dziecka pracownika), to zwolnienie takie może być pracownikowi udzielone również w niedzielę lub święto, jeżeli w dniu tym pracownik miał pracować.
Wynagrodzenie za dni takiego zwolnienia oblicza się wg zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, z tym, że składniki wynagrodzenia ustalone na podstawie przeciętnego wynagrodzenia oblicza się z okresu objętego wypłatą, podczas którego pracownik korzystał ze zwolnienia (Dz.U. Nr 51/74, poz. 334).
4. Zgodnie z postanowieniami rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21.X.1974 r. (Dz.U. Nr 43/74, poz. 259) ustalonym w treści § 11 ust. 1 wynagrodzenie za jeden dzień urlopu dla pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy, ustala się wg składników wynagradzania określonych w § 7 dzieląc podstawę wymiaru przez liczbę kalendarzowych dni roboczych (Do dni roboczych, o których mowa, wlicza się dni wolne od pracy, wynikające z harmonogramu poza dniami świątecznymi i niedzielami).

Rodzielnik w załączeniu.

D Y R E K T O R

Departamentu

mgr Piotr BĄK

Wyciąg z pisma Ministra Górnictwa
z dnia 23 stycznia 1979 r. znak:
M/235/79.

W sprawie: czasu pracy w kopalniach i przedsiębiorstwach robót górniczych stosujących
czterobrygadową organizację pracy.

Jednym z podstawowych założeń czterobrygadowego systemu pracy jest skrócenie oraz unormowanie czasu pracy pracowników kopalń.

Czas pracy poszczególnych pracowników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy wynika z ustalonych przez daną kopalnię indywidualnych harmonogramów pracy.

Mając na uwadze prawidłowe funkcjonowanie systemu, zabrania się zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych.

W czasie ponadnormatywnym można zatrudnić pracownika na zasadach pełnej dobrowolności, jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, ważnych dla ruchu zakładu górniczego, za każdorazową zgodą dyrektora kopalni.

Wynagrodzenie za przepracowanie dodatkowych dniówek należy obliczać jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dozór zobowiązany jest do uzgodnienia z pracownikiem terminu przepracowania dodatkowej dniówki.

Imienny wykaz pracowników oraz uzgodniony termin przepracowania tej dniówki zatwierdza każdorazowo dyrektor kopalni.

W stosunku do osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego naruszających tą zasadą, należy bezwzględnie stosować sankcje przewidziane w Kodeksie Pracy, nie wyłączając odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Za przestrzeganie postanowień niniejszego pisma są odpowiedzialni naczelnicy dyrektorzy zjednoczeń przemysłu węglowego oraz Naczelny Dyrektor Zjednoczenia Budownictwa Górniczego.

Rozdzielnik:

I A1,4,7,10,11,13,18,
B1-7,9

mgr inż. Włodzimierz LEJCAK

MINISTERSTWO GÓRNICTWA
Departament Norm, Płac i Zatrudnienia
ZP2/4/362/78

Katowice, dnia 24.03.1978 r.

Według rozdzielnika

W związku z pytaniami oraz różną interpretacją w zakresie dotyczącym wypłaty za pracę w niedzielę dla pracowników zatrudnionych w 4-brygadowej organizacji pracy, dla których zgodnie z harmonogramem pracy, niedziela jest dniem roboczym wyjaśnia się, że:

- zgodnie z postanowieniami zawartymi w treści § 6 Protokołu Dodatkowego Nr 20/PW z dnia 4.XI.1977 r. w sprawie stosowania 4-brygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego, wszyscy pracownicy zatrudnieni w tej organizacji, za pracę w niedzielę lub święto określoną jako dzień roboczy w harmonogramie pracy, otrzymują za ten dzień dodatek w wysokości stawki płacy zasadniczej,
- do powyższego dodatku uprawnione są również wszystkie osoby dozoru ruchu, zatrudnione w 4-brygadowej organizacji pracy, którym za każdą niedzielę wypłacać należy 1/25 miesięcznej płacy zasadniczej. Osoby dozoru ruchu zatrudnione w 4-brygadowej organizacji pracy otrzymują płacę zasadniczą w formie ryczałtowej w wysokości wynagrodzenia miesięcznego.

Zgodnie z postanowieniem art. 134 § 2 Kodeksu Pracy pracownicy, którzy za pracę w niedzielę otrzymują dzień wolny od pracy w tygodniu nie mają prawa do podwójnego wynagrodzenia z tytułu pracy w niedzielę.

Biorąc powyższe pod uwagę oraz fakt, że pracownicy dozoru za pracę w niedzielę, określone jako dzień pracy wg harmonogramu pracy, otrzymują dzień wolny w tygodniu oraz, że miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje pełną ilość dni pracy miesiąca, mają oni prawo będąc zatrudnionymi w 4-brygadowej organizacji pracy tylko do wynagrodzenia stanowiącego rekompensatę za pracę w niedzielę, a więc do 1/25 miesięcznej płacy zasadniczej.

Dodatek ten przysługuje osobom dozoru za każdą niedzielę określoną w harmonogramie jako dzień pracy.

Z powyższymi wyjaśnieniami należy zapoznać dozór ruchu w kopalniach prowadzących 4 brygadową organizację pracy.

D Y R E K T O R
Departamentu

Rozdzielnik:

Jaw.-Mikoł.ZPW, DZPW, KZPW, BZPW
ZZPW, RZPW, Zjedn.Bud.Górn.

mgr Piotr BĄK

MINISTERSTWO GÓRNICTWA
Departament Ekonomiki i Finansów
EF4/3010/141/78

Katowice, dnia 1.2.1978 r.

GŁÓWNI KSIĘGOWI

wg rozdzielnika

w sprawie: obliczania zasiłków ubezpieczeniowych dla pracowników
zatrudnionych w 4-brygadowym systemie pracy.

W związku z pytaniami dotyczącymi zasad obliczania zasiłków, Departament Ekonomiki i Finansów MG wyjaśnia, że zasiłki ubezpieczeniowe ZUS należne pracownikom zatrudnionym w 4-brygadowym systemie pracy należy obliczać i wypłacać wg ogólnie obowiązujących przepisów.

W szczególności w odniesieniu np. do obliczania zasiłków chorobowych należy stosować postanowienia ust. 171 i 182, zarządzenia Nr 38 Prezesa ZUS z dnia 24.10.1975 r. (Dz.Urz.ZUS Nr 10-13 z dnia 27.10.1975 r.).

Rozdzielnik:

B1, 2, 3, 4, 5, 6, C 6x2

DEPARTAMENT EKONOMIKI I FINANSÓW
WICEDYREKTOR

Do wiadomości:

A 3, 10, 11, 12.

mgr inż. Bogusław Helski

Z A R Z A D Z E N I E Nr 10**MINISTRA GÓRNICTWA**

z dnia 21 marca 1978 r.,
(znak: PO8-10-2/78)

W sprawie zapewnienia prawidłowego funkcjonowania czterobrygadowej organizacji pracy w kopalniach węgla kamiennego.

Prawidłowe funkcjonowanie wprowadzonej w kopalniach węgla kamiennego i przedsiębiorstwach robót górniczych czterobrygadowej organizacji pracy uzależnione jest w znacznym stopniu od przestrzegania jej zasad oraz od dyscypliny pracy.

W związku z powyższym dla zabezpieczenia prawidłowego działania tego systemu w górnictwie węglowym, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Górników, zarządza się co następuje:

§ 1. Zobowiązuje się naczelnych dyrektorów zjednoczeń przemysłu węglowego oraz dyrektorów kopalń węgla kamiennego i przedsiębiorstw robót górniczych stosujących czterobrygadowy system pracy do zapewnienia w tych kopalniach ścisłego przestrzegania ustalonych harmonogramów pracy.

§ 2. Harmonogramy pracy, o których mowa w § 1 mogą być zmienione wyłącznie w przypadku:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej:
 - a) związanej z ratowaniem życia pracowników — za zgodą kierownika akcji ratowniczej,
 - b) bez zagrożenia życia pracowników — za zgodą Ministra Górnictwa.
- 2) stanu klęski żywiołowej określonej w dekreście z dnia 23 kwietnia 1953 r. o świadczeniach w celu zwalczania klęsk żywiołowych (Dz.U.Nr 23 poz. 93), uniemożliwiającej zatrudnienie pracowników zgodnie z harmonogramem — za zgodą kierownika zakładu górniczego,
- 3) nałożenia na kopalnię węgla kamiennego lub przedsiębiorstwo robót górniczych zgodnie z obowiązującymi przepisami — obowiązku świadczeń osobowych i rzeczowych w związku z klęską żywiołową — za zgodą Ministra Górnictwa.

§ 3.1. W stosunku do osób kierownictwa i dozoru ruchu zakładu górniczego naruszających harmonogramy pracy, o których mowa w § 1, należy bezwzględnie stosować sankcje przewidziane w Kodeksie Pracy (art. 52 § 1 pkt. 1 i art. art. 108 do 113) nie wyłączając odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2. Kopalnie węgla kamiennego oraz przedsiębiorstwa robót górniczych stosując czterobrygadowy system pracy, wprowadzają do swoich regulaminów pracy odpowiednie postanowienia uznające nie przestrzeganie harmonogramów pracy (§ 1) za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

§ 4. Zarządzenie obowiązuje od dnia podpisania.

Rozdzielnik:

MINISTER GÓRNICTWA

I A, 1-3,7,9,13,E1,4,19,44,60

II A 12, 17

III B1-6 po 10 egz.

MINISTER GÓRNICTWA

VMP/346/79

Katowice, dnia 26.III.1979 r.

Wg rozdzielnika

W związku z licznymi postulatami załóg kopalń pracujących w czterobrygadowej organizacji pracy, zezwalam na stosowanie następujących interpretacji przepisów dotyczących tej organizacji pracy:

- w przypadkach uzasadnionych ważnymi względami osobistymi (np. wezwanie do sądu, wezwanie do wojska, ciężkie zachorowanie najbliższych członków rodziny) z powodu których pracownik nie może podjąć pracy na danej zmianie można za zgodą dyrektora kopalni przesunąć dzień pracy na inny dzień tygodnia, w którym pracownikowi przypada wolne zgodnie z jego harmonogramem pracy,
 - w celu zapewnienia rytmiczności produkcji w szczególnie uzasadnionych przypadkach, dopuszcza się możliwość przeniesienia pracownika w trakcie roku do innej brygady, za zgodą dyrektora kopalni, np. uzupełnienie zespołów roboczych w miejsce pracowników przechodzących na emeryturę, w przypadku tworzenia nowych zespołów roboczych (dotyczy to przede wszystkim takich stanowisk jak: strażowi, kombajniści, strugowi),
 - w ważnych przypadkach na wniosek pracownika zatrudnionego w 4 brygadowej organizacji pracy, który zwraca się o udzielenie urlopu w niedzielę lub święto można mu przesunąć za zgodą dyrektora kopalni, dzień pracy z niedzieli (święta) na inny dzień tygodnia, w którym pracownikowi przypada wolne zgodnie z jego harmonogramem, o ile nie stoją temu na przeszkodzie ważne potrzeby zakładu pracy.
 - urlopy wypoczynkowe należy udzielać na podstawie planu urlopu, którego ustalenia powinny być ściśle przestrzegane. Połączenie urlopu wypoczynkowego z dniami wolnymi od pracy może mieć miejsce jedynie dwa razy w roku,
 - w dniach wolnych od pracy dla całej załogi, zakres prowadzonych prac w kopalni oraz wielkość obciążenia w odniesieniu do pracowników objętych 4-brygadową organizacją pracy winien być zatwierdzony przez naczelnego dyrektora zjednoczenia.
- W dniach tych można prowadzić tylko prace związane z przewietrzaniem, odwadnianiem, kontrolą wyrobisk, ochroną zakładu, wynikające z przepisów technicznej eksploatacji kopalń oraz w szczególnie uzasadnionych przypadkach niezbędnych remontów.

Rozdzielnik:

Jaw-Mikoł.ZPW, DZPW, KZPW, BZPW,
ZZPW, RZPW, Zjedn.Bud.Górn.

M I N I S T E R

dr inż. Bronisław Podgórski

PODSEKRETARZ STANU

Załącznik Nr 11

HARMONOGRAM PRACY

DLA ORGANIZACJI 4-BRYGADOWEJ

NA ROK 1979 i 1980

KOPALNIA WĘGLA KAMIENNEGO

Nazwisko i imię

Nr znaczka

Nr kodu

Stanowisko

Oddz. _____

Brygada _____

OBJAŚNIENIA

- 1 — praca na zmianie pierwszej
- 2 — praca na zmianie drugiej
- 3 — praca na zmianie trzeciej
- — dni wolne od pracy
- ☐ — niedziele i dni świąteczne
- ☐ — dni ustawowo wolne od pracy dla wszystkich brygad

1979

HARMONOGRAM

Syczeń	dni miesiąca	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Luty		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28														
Marzec													1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Kwiecień		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Maj		25	26	27	28	29	30	31																		1
Czerwiec									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Brygada A		1	1	1	1	1	1			3	3	3	3	3	3			2	2	2	2	2	2			1
Brygada B		2	2	2	2			1	1	1	1	1	1			3	3	3	3	3	3			2	2	2
Brygada C		3	3			2	2	2	2	2	2			1	1	1	1	1	1			3	3	3	3	3
Brygada D				3	3	3	3	3	3			2	2	2	2	2	2			1	1	1	1	1	1	
Lipiec	dni miesiąca	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
Sierpień		29	30	31																		1	2	3	4	5
Wrzesień					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Październik		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
Listopad																		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Grudzień			3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26

1980

HARMONOGRAM

Syczeń	dni miesiąca	❶	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
Luty		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29													
Marzec														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Kwiecień		❷	❸	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Maj		24	25	26	27	28	29	30	31																	
Czerwiec									1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
Brygada A		1	—	—	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	
Brygada B		—	1	1	1	1	1	1	—	—	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	—	
Brygada C		2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2
Brygada D		3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	3	3	3	3
Lipiec	dni miesiąca	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Sierpień		28	29	30	31																		1	2	3	4
Wrzesień						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
Październik		15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
Listopad																			❶	2	3	4	5	6	7	8
Grudzień			2	3	❹	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

1979

26	27	28	29	30	31																		23	22	22	23	90
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	21	22	21	20	84
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							23	23	24	23	93
																	1	2	3	4	5	6	20	20	20	24	84
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	23	22	22	23	90
19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30												23	23	22	22	90
1	1	1	1	1	—	—	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	II. dni pracy brigady A	II. dni pracy brigady B	II. dni pracy brigady C	II. dni pracy brigady D	Razem
2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2					
3	—	—	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1	1	—	—	3	3	3	3					
—	3	3	3	3	3	3	—	—	2	2	2	2	2	2	2	—	—	1	1	1	1	1					
												1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	22	23	23	22	90
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	23	23	24	23	93
23	24	25	26	27	28	29	30																22	22	23	23	90
							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	23	23	23	24	93	
10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			23	21	21	22	87
28	29	30	31																		1	2	22	21	20	21	84

1980

[illegible]

1979

Ilość godzin pracy w systemie czterobrygadowym w roku 1979									
M-c	Brygada A				Brygada B				100 %
	Ogół-tem	po poł.	noc- ne	100 %	Ogół-tem	po poł.	noc- ne	100 %	
I	184	48	48	24	176	72	48	16	
II	168	48	72	24	176	48	48	32	
III	184	64	72	24	184	48	80	16	
Razem	536	160	192	72	536	168	176	64	
IV	160	80	48	16	160	64	64	32	
V	184	48	48	32	176	56	48	16	
VI	184	48	88	24	184	48	48	32	
Razem	528	176	184	72	520	168	160	80	
VII	176	80	48	32	184	48	96	16	
VIII	184	64	48	16	184	88	48	24	
IX	176	48	56	40	176	56	48	32	
Razem	536	192	152	88	544	192	192	72	
X	184	48	88	16	184	48	64	16	
XI	184	88	48	32	168	48	72	32	
XII	176	48	48	24	168	72	48	24	
Razem	544	184	184	72	520	168	184	72	
Rok 1979	2144	712	712	304	2120	696	712	288	

1979

Ilość godzin pracy w systemie czterobrygadowym w roku 1979									
M-c	Brygada C				Brygada D				100 %
	Ogół-tem	po poł.	noc- ne	100 %	Ogół-tem	po poł.	noc- ne	100 %	
I	176	72	56	24	184	48	88	32	
II	168	72	48	24	160	56	56	16	
III	192	48	48	24	184	88	48	32	
Razem	536	192	152	72	528	192	192	80	
IV	160	32	48	24	192	48	48	24	
V	176	72	56	16	184	48	88	32	
VI	176	72	48	40	176	72	56	24	
Razem	512	176	152	80	552	168	192	80	
VII	184	48	48	24	176	64	48	24	
VIII	192	48	96	32	184	48	56	24	
IX	184	88	48	24	184	48	88	24	
Razem	560	184	192	80	544	160	192	72	
X	184	56	48	32	192	96	48	32	
XI	168	64	48	16	176	48	48	16	
XII	160	56	56	32	168	48	72	40	
Razem	512	176	152	80	536	192	168	88	
Rok 1979	2120	728	648	312	2160	712	744	320	

1980

Ilość godzin pracy w systemie czterobrygadowym w roku 1980							
M-c	Brygada A				Brygada B		
	Ogółem	po poł.	nocne	100 %	Ogółem	po poł.	100 %
I	176	48	80	24	192	48	80
II	168	56	64	24	168	48	72
III	184	88	48	24	184	64	72
Razem	528	192	192	72	544	160	192
IV	184	48	48	24	168	80	48
V	184	48	88	16	184	48	88
VI	176	72	56	48	184	48	88
Razem	544	168	192	88	536	176	184
VII	176	64	48	16	176	80	48
VIII	184	48	56	40	184	64	48
IX	184	48	88	16	176	48	56
Razem	544	160	192	72	536	192	152
X	192	96	48	32	184	48	88
XI	176	48	48	24	184	88	48
XII	168	48	72	24	176	48	88
Razem	536	192	168	80	544	184	184
Rok 1980	2152	712	744	312	2160	712	712
							328

1980

Ilość godzin pracy w systemie czterobrygadowym w roku 1980							
M-c	Brygada C				Brygada D		
	Ogółem	po poł.	nocne	100 %	Ogółem	po poł.	100 %
I	176	80	48	24	176	64	64
II	184	48	48	24	176	80	48
III	184	48	80	32	192	48	48
Razem	544	176	176	80	544	192	160
IV	160	48	64	8	160	48	64
V	176	72	48	32	176	72	56
VI	184	48	48	32	176	72	48
Razem	520	168	160	72	512	192	168
VII	184	48	96	32	184	48	48
VIII	184	88	48	24	192	48	96
IX	176	56	48	32	184	88	48
Razem	544	192	192	88	560	184	192
X	184	48	64	16	184	56	48
XI	168	48	72	32	168	48	64
XII	168	72	48	24	160	56	56
Razem	520	168	184	72	512	160	168
Rok 1980	2128	704	712	312	2128	728	688
							296

ZASADY PRACY W CZTEROBRYGADOWEJ ORGANIZACJI PRACY

- 1 Czterobrygadowa organizacja pracy polega na podziale załogi na cztery brygady pracujące w układzie 3 zmian na dobę po 8 godzin na zmianie, przy czym codziennie jedna z brygad odpoczywa.

Praca brygad odbywa się ściśle według określonego harmonogramu pracy.

Organizacja ta zakłada pracę ciągłą przez wszystkie dni w roku wraz z niedzielami i świętami za wyjątkiem 9 dni świątecznych w ciągu roku tj.

1 Stycznia, Święta Wielkanocne, 1 Maja, 22 Lipca, 1 Listopada, 4 Grudnia, 25 i 26 Grudnia

- 2 Dla zapewnienia ciągłości realizacji zadań pracownikowi można zlecić dodatkową pracę w dniu wolnym od pracy wynikającym z harmonogramu w wymiarze jednego dnia roboczego w ciągu miesiąca

Za czas pracy przepracowany w dniu wolnym, przysługuje robotnikowi wynagrodzenie obliczane jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie zgłoszenie się pracownika w tym dniu do pracy, który wyraził zgodę na dodatkową pracę, traktuje się jako nieobecność nieusprawiedliwioną chyba, że pracownik usprawiedliwi swoją nieobecność.

3. W przypadkach wynikających z konieczności zabezpieczenia ruchu kopalń, dopuszcza się możliwość — za pisemną zgodą pracownika — zatrudnienia go w święta wymienione w pkt 1 oraz niedziele ustalone w harmonogramie pracy jako dni wolne.
4. Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej organizacji pracy przysługują dodatki do wynagrodzenia według zasad określonych w Układzie Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Węglowego, a w szczególności dodatek za pracę w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, za pracę na drugiej zmianie oraz w porze nocnej.

5. Do pracowników kopalń węgla kamiennego zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy nie mają zastosowania przepisy dotyczące zasad i trybu udzielania dni wolnych od pracy pracownikom kopalń węgla kamiennego.

6. Funkcjonowanie czterobrygadowej organizacji pracy uzależnione jest w znacznym stopniu od dyscypliny pracowników zatrudnionych w tym systemie. Szczególnie ujemnym zjawiskiem jest tu nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w wyznaczonym dniu pracy. Stan taki może spowodować niejednokrotnie znaczne straty zarówno dla kopalni jak i pracowników danej brygady.

Dlatego też zadaniem wszystkich członków brygady jest wyeliminowanie tego ujemnego społecznie zjawiska.

7. W czterobrygadowej organizacji pracy obowiązują dotychczas stosowane sankcje z tytułu nieobecności nieusprawiedliwionej.

Przykładowo za 1 dzień nieusprawiedliwionej nieobecności pracownik traci prawo do:

- podwójnego wynagrodzenia z „Karty Górnika”,
- dodatkowej nagrody rocznej, tzw. 14 pensji,
- zasiłku rodzinnego,
- wynagrodzenia z zadaniowego funduszu premiowego

Ponadto ulega obniżeniu o 100 % podstawowe wynagrodzenie z „Karty Górnika” i regulaminowo obniżona zostaje 13 pensja

8. Czas pracy podany w bilansie czasu pracy jest czasem pracy dla poszczególnych brygad

Każdemu pracownikowi, poza dniami wolnymi wynikającymi z harmonogramu, przysługuje urlop wypoczynkowy w pełnym nabytym wymiarze, zgodnie z Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Węglowego, który nie jest ujęty w bilansie czasu pracy brygady.

9. Biorąc pod uwagę względy, bezpieczeństwa pracy oraz górnicze warunki eksploatacyjne, przerwy pracy kopalni ustalone w wyniku dni świątecznych oraz remontów szybów, nie mogą jednorazowo przekraczać 48 godzin.

10. Informując o powyższym zwracamy się do wszystkich pracowników o pełne przestrzeganie nowych zasad organizacji pracy i wzrost dyscypliny zawodowej.

