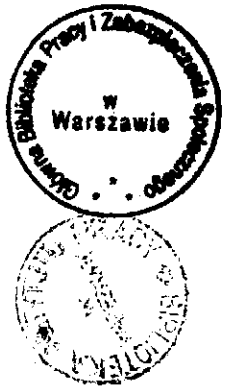
ZARZĄD GŁÓWNY
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW HANDLU
I SPÓŁDZIELCZOŚCI W POLSCE
MINISTERSTWO HANDLU WEWNĘTRZNEGO

UKŁAD ZBIOROWY PRACY
PRACOWNIKÓW HANDLU WEWNĘTRZNEGO

WYDANIE III ZAKTUALIZOWANE I UZUPEŁNIONE

WARSZAWA GRUDZIEŃ 1968 r.



17655
II

Umowy zbior - handel wewn.
- Polska
331.116 : 381](438)

16457
19.V.70

Okres czasu, jaki upłynął od marca 1960 r., to jest od chwili ukazania się II wydania układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego, przyniósł dalsze i znaczne zmiany w przepisach regulujących warunki pracy i płac pracowników handlu wewnętrznego.

Duży zakres tych zmian narzucił potrzebę nowego (III) wydania układu zbiorowego pracy.

Niniejsze trzecie wydanie układu zbiorowego pracy zawiera część ogólną układu (wydanie II) ze zmianami wynikającymi w międzyczasie z protokołów dodatkowych nr 72, 76, 107, 115 i 117 (wg starej numeracji) oraz zmianami wynikającymi z wprowadzenia nowej numeracji załączników i protokołów dodatkowych, o której mowa poniżej.

Wprowadzenie nowej numeracji załączników i protokołów dodatkowych uzasadnione było przede wszystkim potrzebą zcalenia szeregu załączników i protokołów oraz faktem, że wiele z dotychczasowych załączników i protokołów straciło moc obowiązującą.

Dla lepszego zorientowania się w dodatkowych zmianach w zakresie numeracji załączników i protokołów dodatkowych podaje się, co następuje:

— **załącznik nr 1** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 107 i 118,

— **załącznik nr 2** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 102,

— **załącznik nr 3** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 10,

— **załącznik nr 4** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 4 ze zmianami wynikającymi z protokołu dodatkowego nr 50 i 88,

— **załącznik nr 5** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 75,

— **załącznik nr 6** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 8 w brzmieniu nadanym protokołami dodatkowymi nr 48 i 59 oraz protokołu dodatkowego nr 115,

— **załącznik nr 7** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 8 w brzmieniu nadanym protokołami dodatkowymi nr 48 i 59 oraz protokołu dodatkowego nr 116,

— **załącznik nr 8** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 10 ze zmianami wynikającymi z protokołów dodatkowych nr 88 i 94,

— **załącznik nr 9** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 114 ze zmianami wynikającymi z protokołu dodatkowego nr 121,

— **załącznik nr 10** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 6,

— **załącznik nr 11** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 112 ze zmianami wynikającymi z protokołów dodatkowych nr 121 i 125,

— **załącznik nr 12** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 13, 42, 69, 70 i 119,

— **załącznik nr 13** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 8, 27 i 43,

— **załącznik nr 14** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 5, 25, 45, 52 i 67,

— **załącznik nr 15** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 7 i 68,

— **załącznik nr 16** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 65,

— **załącznik nr 17** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 71 ze zmianami wynikającymi z protokołu dodatkowego nr 122,

— **załącznik nr 18** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 7,

— **załącznik nr 19** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 16,

— **załącznik nr 20** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 56 i 99,

— **załącznik nr 21** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 91 i 113,

— **załącznik nr 22** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych z 30.XII i 31.XII.1960 r. do układu zbiorowego pracy pracowników przemysłu gastronomicznego,

— **załącznik nr 23** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 79,

— **załącznik nr 24** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 6,

— **załącznik nr 25** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 108 i 120 (bez charakterystyk kwalifikacyjnych),

— **załącznik nr 26** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokółu dodatkowego nr 124 (bez charakterystyk kwalifikacyjnych),

— **załącznik nr 27** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 72,

— **załącznik nr 28** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 11 ze zmianami wynikającymi z protokołu dodatkowego nr 63,

— **załącznik nr 29** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 38,

— **załącznik nr 30** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 80,

— **załącznik nr 31** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 12 i protokołów dodatkowych nr 105, 106 i 111,

— **załącznik nr 32** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 20,

— **załącznik nr 33** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 17,

— **załącznik nr 34** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 11,

— **załącznik nr 35** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 61, 74 i 109,

— **załącznik nr 36** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowych protokołów dodatkowych nr 101 i 110,

— **załącznik nr 37** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 13 w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym nr 83,

— **załącznik nr 38** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 16,

— **załącznik nr 39** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 18 w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym nr 81,

— **załącznik nr 40** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego załącznika nr 15 i protokołu dodatkowego nr 76,

— **załącznik nr 41** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 15,

— **załącznik nr 42** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 30;

— **protokół dodatkowy nr 1** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 19,

— **protokół dodatkowy nr 2** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 73,

— **protokół dodatkowy nr 3** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 117,

— **protokół dodatkowy nr 4** zawiera aktualne postanowienia dotychczasowego protokołu dodatkowego nr 123.

Niniejsze wydanie zawiera tekst postanowień układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego wg stanu prawnego na dzień 1 grudnia 1968 r.

Warszawa, grudzień 1968 *r.*

I
Część ogólna układu

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty pomiędzy Ministerstwem Handlu Wewnętrznego, mającym siedzibę w Warszawie, plac Powstańców W-wy nr 1, a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości, mającym siedzibę w Warszawie, ul. Kniewskiego nr 1.

ROZDZIAŁ I

Cel, zasięg i czas trwania układu

Art. 1

Układ niniejszy określa warunki płacy i pracy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w przedsiębiorstwach handlowych i innych jednostkach organizacyjnych działających w resorcie handlu wewnętrznego oraz określa prawa i obowiązki stron podpisujących układ.
Przez użyte w układzie określenie „przedsiębiorstwo" rozumieć należy przedsiębiorstwo handlu detalicznego, hurtowego, przemysłu gastronomicznego, transportu, produkcji, zbytu i usług podległe centralom, zjednoczeniom, zrzeszeniom bądź równorzędnym jednostkom.
Przez użyte w układzie określenie „Związek", należy rozumieć właściwe organy ZZPHiS — delegat, rada zakładowa, Zarząd Oddziału, Zarząd Okręgu i Zarząd Główny.

Art. 2

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 stycznia 1969 roku.
2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące

z góry; za obopólną zgodą stron — okres ten może być skrócony.
Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3. Niedopuszczalne jest wprowadzenie jakichkolwiek zmian w układzie, jak i ich stosowanie w praktyce bez uprzedniego wypowiedzenia (łącznie z załącznikami).
4. Przepisy ust. 3 nie dotyczą przypadków uzupełnienia i zmian postanowień układu (załączników do układu) dokonywanych w drodze protokołów dodatkowych podpisanych przez strony, które układ zawarły.
5. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu strony przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub w tej części, której wypowiedzenie dotyczy.
6. Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, aż do czasu podpisania nowego układu, obowiązuje dotychczasowy układ.

ROZDZIAŁ II

Przyjmowanie, przeszeregowanie, przenoszenie i zwalnianie pracowników

Art. 3

1. Przyjmowanie, przeszeregowanie, przenoszenie i zwalnianie pracowników należy do kierownictwa przedsiębiorstwa po uprzednim uzgodnieniu z radą zakładową, bądź delegatem związkowym. Nie dotyczy to osób mianowanych przez władze nadrzędne na stanowiska dyrektorów, zastępców i głównych księgowych.
2. W przypadku nie osiągnięcia w tym zakresie porozumienia z radą zakładową (delegatem) spór przekazany zostanie do wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym przedsiębiorstwa i Zarządu Okręgu Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości, bądź Zarządu Głównego przy udziale zainteresowanych stron.
3. Przeniesienie pracownika do innej miejscowości względnie na inne stanowisko w tej samej miejscowości może nastąpić tylko za zgodą pracownika. Brak natomiast tej zgody wymaga zachowania ustawowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę.
4. Po przyjęciu do pracy kierownictwo przedsiębiorstwa określi i zapozna pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy z zakresem jego obowiązków, systemem płac oraz wysokością wynagrodzenia, stosownie do tabeli zaszeregowania stanowiącej część integralną niniejszego układu.
5. Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w instytucji, z której został powołany do wojska, na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu jednego miesiąca od chwili zwolnienia go od służby wojskowej. Dla pracowników odbywających ćwiczenia wojskowe — obowiązek zgłoszenia się do pracy przewidziany jest najpóźniej w ciągu 7 dni.
6. W przypadku stwierdzonej kradzieży lub zniszczenia ubrania roboczego, odzieży wierzchniej, środka lokomocji (tj. roweru, motocykla) pozostawionych w wyznaczonych przez kierownictwo miejscach, przedsiębiorstwo zobowiązane jest zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy.

Art. 4

1. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem fizycznym może nastąpić:
   - w okresie próbnym w każdej chwili,
   - po ukończeniu roboty lub upływie czasu, na który była zawarta,
   - na mocy wzajemnego porozumienia stron,
   - po upływie dwutygodniowego wypowiedzenia — przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty,
   - po 25 latach ciągłej (w rozumieniu ogólnie obowiązujących przepisów)*) pracy — po uprzednim 3-miesięcznym wypowiedzeniu,
   - ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z przyczyn określonych obowiązującymi przepisami.
2. Rozwiązanie umowy z pracownikiem umysłowym może nastąpić:

*) Dekret z dnia 18 stycznia 1956 r. o ograniczeniu dopuszczalności rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia oraz o zabezpieczeniu ciągłości pracy (Dz. U. z dnia 25.I.1956 r. nr 2 poz. 11 wraz z późniejszymi zmianami).

— w okresie próbnym po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu, przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć 1 lub 16 dnia miesiąca kalendarzowego,
— po ukończeniu roboty lub upływie czasu pracy, na który była zawarta,
— na mocy wzajemnego porozumienia stron,
— przy umowie na czas nieoznaczony — po uprzednim 3-miesięcznym wypowiedzeniu, przy czym wypowiedzenie winno być dokonane najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia musi kończyć się zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego,
— ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z przyczyn określonych obowiązującymi przepisami.

3. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony nie może nastąpić w okresie usprawiedliwionej nieobecności, a w szczególności:
— oddelegowania do prac społecznych,
— urlopu,
— choroby trwającej do 3 miesięcy, a w przypadku niezdolności do pracy, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, choroby zawodowej lub gruźlicy — do 6 miesięcy, a jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym — do 12 miesięcy pod warunkiem, że przed powstaniem tej niezdolności pracownik ten był zatrudniony w przedsiębiorstwie co najmniej przez 1 rok,
— gdy pracownikowi brak do nabycia pełnych praw emerytalnych okresu do dwóch lat,
— w okresie między powołaniem a odbyciem służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych,
— odbywania zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych przez współmałżonka.

W powyższych przypadkach może nastąpić rozwiązanie umowy tylko z winy pracownika, lub ważnych przyczyn zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

4. Z pracownikiem będącym członkiem zarządu Związku, rady zakładowej, komisji rozjemczej, zakładowym społecznym inspektorem pracy, względnie powołanym przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych — nie można rozwiązać umowy o pracę za wypowiedzeniem w czasie trwania kadencji.

Pracownik może być zwolniony z pracy tylko z własnej winy lub z ważnych przyczyn określonych ustawą — za uprzednią zgodą Zarządu Okręgu bądź Zarządu Głównego, a z inwalidą wojskowym za zgodą właściwego Prezydium Rady Narodowej — zgoda taka winna być wyrażona na piśmie.

5. Rozwiązanie umowy o pracę przez przedsiębiorstwo lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie stanowi przerwy w pracy pozbawiającej pracownika uprawnień urlopowych, świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego oraz innych świadczeń związanych z zachowaniem ciągłości pracy.
6. Ciągłość pracy przysługuje również pracownikowi zwolnionemu z pracy (bez względu na długotrwałość przerwy), którego przywrócono do pracy na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.
7. W okresie wypowiedzenia umowy o pracę przez jedną ze stron pracownik winien otrzymać na swoje żądanie stosowny wolny czas w celu szukania nowej pracy, płatny jak za urlop wypoczynkowy w następującym wymiarze:
— pracownik fizyczny — w ilości trzech dni w okresie wypowiedzenia,
— pracownik umysłowy — zgodnie z obowiązującymi przepisami umowy o pracę.

ROZDZIAŁ III

Płace

Art. 5

1. Zasady wynagradzania pracowników określone są w załącznikach do niniejszego układu.
2. Terminy wypłat dla pracowników fizycznych i umysłowych ustalają zakładowe regulaminy pracy.
3. W okresie powołania pracownika do czynnej służby wojskowej lub na ćwiczenia — pracownik otrzymuje wynagrodzenie względnie odprawę według ogólnie obowiązujących przepisów prawnych.
4. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy je przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
5. Wyliczenie wynagrodzenia oraz wszelkie potrącenia winny być pracownikowi w dniu wypłaty doręczone na piśmie.

6. Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącić następujące należności:
   a) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącenia,
   b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych sądów i orzeczeń władz administracyjnych,
   c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia,
   d) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy,
   e) inne potrącenia i świadczenia za uprzednią pisemną zgodą pracownika.
7. Pracownicy sklepowi i magazynowi w hurcie i detalu objęci postanowieniami niniejszego układu mają prawo w razie zastępstwa pracownika o wyższym wynagrodzeniu do otrzymania wynagrodzenia określonego w załączniku nr 1 cz. V ust. 11 i w załączniku nr 31 cz. IV ust. 11.

Art. 6

1. Stawki prowizyjne pracowników sklepów i zakładów gastronomicznych są zasadniczymi warunkami umowy o pracę, a zatem ich zmiana może być dokonana tylko za zgodą pracownika lub w drodze wymówienia w terminach określonych w ustawodawstwie pracy.
   Nie dotyczy to jedynie zmian stawek prowizyjnych określonych w załączniku nr 1 oraz zmiany stawek prowizyjnych po uprzednim uzgodnieniu z organami Związku w przypadku zmiany cen dokonanej na mocy zarządzeń Państwowej Komisji Cen.
   W tym ostatnim przypadku stawka prowizyjna musi być odpowiednio przeliczona w sposób nie powodujący obniżki wynagrodzenia pracownika.
2. Pracownicy, którym powierzono obowiązek nauczania zawodu otrzymują dodatkowo wynagrodzenie według zasad określonych odrębnie.

Art. 7

1. Za czas stracony w pracy akordowej z powodu postoju niezależnego od pracownika, pracownik otrzymuje zapłatę według stawki osobistego zaszeregowania.
2. Wynagrodzenie za okres postojów niezależnych od pracownika wypłaca się pod warunkiem zgłoszenia postoju przełożonemu, który winien niezwłocznie wystawić kartę postojową.
3. Pracownicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce godzinowej, otrzymują zapłatę godzinową według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.
4. Za wykonanie wyrobu (roboty) nie odpowiadającego warunkom odbioru technicznego (braki) z przyczyn niezawinionych przez pracownika — pracownik otrzymuje wynagrodzenie jak za wyroby dobre.
   Za braki produkcyjne powstałe z winy pracownika wynagrodzenie nie przysługuje.

Art. 8

1. Pracownicy za normalną pracę otrzymują dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% stawki godzinowej wyliczonej z ich osobistego zaszeregowania.
   Postanowienie to nie dotyczy pracowników wymienionych w załączniku nr 39.
2. Za pracę nocną uważa się czas między 22-gą a 6-tą dnia następnego.

Art. 9

1. Pracownikom (z wyjątkiem wymienionych w załączniku nr 39 i protokole dodatkowym nr 3 z dnia 31 lipca 1967 r.) zatrudnionym w godzinach nadliczbowych, przysługuje wynagrodzenie jak następuje: 50% dodatek do należnej stawki godzinowej za pracę w pierwszych 2 godzinach nadliczbowych i 100% dodatek do należnej stawki godzinowej za pracę w dalszych godzinach nadliczbowych, w godzinach nadliczbowych w niedziele i święta oraz w porze nocnej.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się:
   a) przy pracy za dniówkę — stawkę godzinową zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania,
   b) przy pracy na akord — stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z zachętą akordową, jeżeli była umówiona,
   c) przy płacy miesięcznej — 1/200 płacy zasadniczej.

3. Przy pracy nocnej w godzinach nadliczbowych i w niedziele i święta dodatki powyższe oblicza się z uwzględnieniem 10% dodatku nocnego.
4. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godziny 6-ej niedzieli lub dnia świątecznego do godziny 6-ej dnia następnego.

Art. 10

1. Przedsiębiorstwa winny popierać inicjatywę pracowników, udzielać im wszelkiej pomocy i rady potrzebnej dla technicznego opracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń oraz zapewnić w każdym przypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.
2. Pracownicy, zgłaszający wynalazki i ulepszenia, winni być otoczeni szczególną opieką. Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne, kierownictwo przedsiębiorstwa — po porozumieniu z radą zakładową — winno przyznać pracownikowi nagrodę lub premię według przepisów obowiązujących w tym przedmiocie.

Art. 11

1. Pracownikowi delegowanemu służbowo do pełnienia czynności służbowych poza stałym miejscem pracy przysługuje:
   — zwrot poniesionych kosztów podróży, noclegów i diet oraz dojazdów środkami lokomocji zgodnie z obowiązującymi przepisami,
   — pełne wynagrodzenie za czas rzeczywiście przepracowany w delegacji, wynikające z systemu płac, według którego pracownik jest normalnie wynagradzany (przy pracy normowanej podlegającej kontroli w okresie delegowania — wynagrodzenie stosownie do wykonywanej pracy). Wynagrodzenie w ten sposób obliczone nie może być niższe jak za 8-godzinny, a w soboty 6-godzinny dzień pracy, chyba że czas pracy w delegacji łącznie z czasem podróży wynosi mniej niż 8 godzin, a w soboty 6 godzin, a pracownik pozostałą część dnia przepracował w zakładzie.
2. Pracownikom delegowanym na konferencje, narady, inspekcje oraz w sprawach interwencji wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przysługuje.
   Pracownikom delegowanym do prac społecznych przysługuje wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

ROZDZIAŁ IV

Zaopatrzenie dodatkowe

Art. 12

1. Pracownikom przedsiębiorstw wymienionym w art. 1, jak również pracownikom central, zjednoczeń, zrzeszeń bądź równorzędnych jednostek, którzy przepracowali bez przerwy lat 25, 35, 40 — należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne według zasad jak za urlop w następującej wysokości:
   — za 25-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 0,75% miesięcznego zarobku,
   — za 35-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 1,5 miesięcznego zarobku,
   — za 40-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 2 miesięcznego zarobku.
2. Jubilatów należy nagradzać z nastaniem terminów określonych w ust. 1.
3. Ustala się następujące zasady obliczania ciągłości pracy dla przyznawania nagród jubileuszowych:
   a) Do okresów zatrudnienia wymaganych do uzyskania nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę zalicza się okresy pracy w przedsiębiorstwach, w których obowiązują przepisy o premiowaniu za wieloletnią pracę,
   b) Przejście do pracy w przedsiębiorstwie, w którym nie mają zastosowania przepisy o nagradzaniu za wieloletnią pracę, pozbawia pracownika prawa do nagrody, z wyjątkiem przypadków unormowanych przepisami § 4 uchwały nr 191/56 r. Rady Ministrów z dnia 16.IV.1956 r. (Mon. Pol. nr 33 poz. 410) i § 10 uchwały nr 192/56 Rady Ministrów z dnia 16.IV.1956 r. (Mon. Pol. nr 33 poz. 412) tj. przeniesienia pracownika do ministerstw, urzędów centralnych oraz centralnych zarządów, jeżeli pracownik nabył już prawo do nagrody.
   Gdy w wyniku kompresji etatów w administracji, w wojsku i organach bezpieczeństwa publicznego oraz w organizacjach społecznych i politycznych zwolniony pracownik podejmuje pracę w terminie 6 miesięcy w przedsiębiorstwie stosującym nagrody za wieloletnią pracę,

należy na podstawie przepisów § 14 uchwały nr 25 Rady Ministrów z dnia 18.I.1967 r. (Mon. Pol. nr 6 poz. 37), § 28 uchwały nr 111 Rady Ministrów z dnia 25.VI.1957 r. (Mon. Pol. nr 25 poz. 176) oraz § 1 uchwały nr 424 Rady Ministrów z dnia 9.XI.1957 r. (Mon. Pol. nr 88 poz. 523) — do okresów pracy zaliczyć cały okres służby w wymienionych wyżej jednostkach.

c) Niezależnie od postanowień pkt a) i b) do okresów zatrudnienia wymaganych do uzyskania nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę zalicza się:

A. Z okresu przed drugą wojną światową
1) służbę w Wojsku Polskim po dniu 1 listopada 1918 r.,
2) służbę w oddziałach powstańczych w powstaniach śląskich w latach 1919—1921 i w powstaniu wielkopolskim 1918—1919 r.,
3) służbę w oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii,
4) pobyt w więzieniach i obozach koncentracyjnych za działalność rewolucyjną,
5) przerwy w pracach wynikające z prześladowania za działalność w obronie interesów klasy robotniczej.

B. Z okresu drugiej wojny światowej
1) służbę w Wojsku Polskim,
2) służbę w polskich formacjach wojskowych w ZSRR po dniu 13 maja 1943 r.,
3) służbę w oddziałach, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem,
4) służbę pełnioną w Armii ZSRR,
5) służbę w polskich formacjach wojskowych na zachodzie w czasie od 1 września 1939 r. do dnia 13 lutego 1946 r. oraz w armiach sojuszniczych,
6) pobyt w niewoli oraz w wojskowych obozach dla internowanych osób pełniących służbę w wyżej wymienionych organizacjach (ppkt 1—5),
7) pobyt w więzieniu z przyczyn ideowych,
8) pobyt w niemieckich obozach koncentracyjnych i obozach pracy,
9) wywiezienie na przymusowe roboty.

C. Z okresu po drugiej wojnie światowej
1) służbę w Ludowym Wojsku Polskim,
2) służbę publiczną z wyboru na skutek zarządzenia władz,
3) naukę w szkołach, do których pracownik został skierowany przez zakład pracy lub jednostkę nadrzędną,
4) okres niezdolności do pracy uprawniającej do rent i zasiłków,
5) okresy przerw w pracy, wynikłe z aresztowania lub niesłusznego zwolnienia z pracy, jeśli pracownik uzyskał w przepisanym trybie pełną rehabilitację,
6) okresy pracy w organizacjach społecznych i politycznych.

d) Warunkiem zaliczenia wymienionych w pkt c) okresów jest udokumentowanie tych okresów oraz powrót do pracy w zakładzie, w którym stosowane są przepisy o nagradzaniu jubilatów w ciągu trzech miesięcy od ustania tych przyczyn lub w okresie późniejszym, lecz tylko w przypadku, gdy opóźnienie powrotu do pracy powstało z przyczyn niezależnych od pracownika.

e) Repatriantom zalicza się do wysługi lat okres nieprzerwanej pracy za granicą. Warunkiem zaliczenia jest podjęcie w kraju pracy w tym samym zawodzie w terminie 3 miesięcy od dnia powrotu.

f) Udokumentowane okresy niewykonywania pracy:
1) z powodu przymusowego przesiedlenia w czasie drugiej wojny światowej,
2) względnie z innych niezależnych od pracownika przyczyn uznanych za usprawiedliwione przez Ministra Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku,
— nie są uważane za przerwy w ciągłości pracy, lecz nie podlegają zaliczeniu do czasu pracy.

g) Zmiana zakładu pracy, która wg przepisów szczególnych dla określenia prawa do urlopu wypoczynkowego nie powoduje utraty ciągłości pracy, nie jest uważana za przerwę w pracy z tym, że zaliczeniu do okresów pracy podlegają jedynie okresy wymienione w pkt a) do e).

4. W przypadku, gdy kierownictwo przedsiębiorstwa nie dysponuje dokumentami stanowiącymi o ciągłości pracy pracownika

wymaganymi do uznania jego praw jako jubilata — pracownik obowiązany jest przedstawić odpowiednie dokumenty lub dowody.
Ocena dokumentów, jak i decyzja o przyznaniu nagrody należą do kierownictwa i rady zakładowej przedsiębiorstwa. W razie różnicy zdań między zainteresowanymi spór rozstrzygają władze nadrzędne przedsiębiorstwa i Zarząd Okręgu bądź Zarząd Główny Związku.

Art. 13

W przypadku oddelegowania i przeniesienia służbowego pracownika przysługują mu diety, dodatki i zwrot kosztów zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 14*)

Przedsiębiorstwo zobowiązane jest w przypadku zgonu pracownika fizycznego wypłacić jego rodzinie lub osobom przez niego utrzymywanym w dniu zgłoszenia zgonu odprawę pośmiertną w wysokości:
— 4-tygodniowego wynagrodzenia po 10 latach pracy w handlu,
— 8-tygodniowego wynagrodzenia po przepracowaniu przez zmarłego dłużej niż 20 lat w handlu — niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego.
W przypadku zgonu pracownika umysłowego — odprawę pośmiertną w wysokości określonej odnośnymi przepisami.

*) Ministerstwo Handlu Wewnętrznego, pismem z 20 sierpnia 1968 r. znak G-PR-078-56/68 skierowanym do ZG ZZPHiS, wyraziło następującą opinię:
1) zgodnie z art. 14 układu zbiorowego pracy grono osób uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku fizycznym jednostki handlu wewnętrznego zostało rozszerzone w ten sposób, że w pierwszym rzędzie (w pierwszej kolejności) odprawa jest wypłacana osobom wymienionym w art. 42 ust. 1 rozporządzenia o umowie o pracę robotników, tj. rodzinie zmarłego pracownika, mającej ustawowe prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej. W braku osób należących do tej grupy odprawa należy się w drugiej kolejności osobom faktycznie utrzymywanym przez zmarłego pracownika fizycznego, lecz nie należącym do jego rodziny uprawnionej do utrzymania (np. wychowanek, konkubina itd.). W braku osób należących również i do tej grupy, odprawa w trzeciej kolejności należy się osobom należącym do rodziny zmarłego pracownika fizycznego, lecz nie utrzymywanym faktycznie przez zmarłego. Przez rodzinę rozumieć należy osoby określone w art. 42 ust. 3 rozporządzenia, tj. małżonka, zstępnych, wstępnych, rodzeństwo zmarłego (art. 23 i 12 k.r.).
2) odprawa pośmiertna po zmarłym pracowniku fizycznym jednostki handlu wewnętrznego należy się zawsze osobom uprawnionym do jej otrzymania w pełnej wysokości, przewidzianej w art. 14 układu zbiorowego pracy zarówno wtedy,

Art. 15

Uprawnienia pracowników do deputatów lub ekwiwalentów za deputaty określają załączniki nr 19, 40 i 41 oraz protokół dodatkowy nr 1 do niniejszego układu.

ROZDZIAŁ V

Czas pracy

Art. 16

1. Czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, w sobotę 6 godzin dziennie — łącznie 46 godzin tygodniowo.
2. Wszelkie dalsze godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe z tym, że nie dotyczy to pracowników wymienionych w załączniku nr 39.
3. Postanowienia ust. 1 i 2 nie stosują się do pracowników pracujących według równoważnych norm czasu pracy zgodnie z protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 31 lipca 1967 r.
4. Czas pracy strażników i dozorców oraz kierowców samochodowych i ich pomocników zatrudnionych w transporcie zorganizowanym uregulowany jest odrębnymi załącznikami.

Art. 17

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

gdy osobami tymi są małżonek i zstępni zmarłego pracownika, jak i innym osobom uprawnionym do jej otrzymania z mocy art. 14 układu zbiorowego pracy w pierwszej, drugiej lub trzeciej kolejności.
3) postanowienia art. 14 układu zbiorowego pracy, dotyczące grona osób uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku fizycznym jednostki handlu wewnętrznego (odpowiedź pod pkt 1) dotyczą również grona osób uprawnionych do otrzymania odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku umysłowym jednostki handlu wewnętrznego. Natomiast przepisy tegoż art. 14 układu zbiorowego pracy, dotyczące wysokości odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku fizycznym jednostki handlu wewnętrznego nie dopuszczające zmniejszenia odprawy po zmarłym pracowniku fizycznym, jeżeli odprawy nie otrzymuje małżonek wspólnie ze zstępnymi lub zstępni, nie mają zastosowania do odprawy pośmiertnej po zmarłym pracowniku umysłowym jednostki handlu wewnętrznego i nie uchylają przepisu art. 42 ust. 3 rozporządzenia z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych; odprawa pośmiertna po zmarłym pracowniku umysłowym jednostki handlu wewnętrznego należy się w pełnej wysokości tylko małżonkowi łącznie ze zstępnymi lub zstępnym zmarłego, a we wszystkich innych wypadkach należy się w wysokości zmniejszonej o połowę.

Art. 18

Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowej do 15 minut ustala regulamin pracy opracowany przez kierownictwo przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową i zatwierdzony przez Zarząd Okręgu ZZPHiS.

ROZDZIAŁ VI

Urlopy

Art. 19

1. Pracownikom zatrudnionym w handlu przysługują urlopy w następującym wymiarze:
   a) pracownikom fizycznym po roku pracy — 12 dni roboczych,
   b) pracownikom fizycznym po 3 latach pracy — 15 dni roboczych,
   c) pracownikom fizycznym po 10 latach pracy — 30 dni kalendarzowych.

   Jeżeli pracownik fizyczny sezonowy zostaje zwolniony z pracy przed nabyciem prawa do urlopu (po okresie krótszym niż rok) przysługuje mu urlop w wymiarze 1 dzień wolny od pracy za każdy przepracowany miesiąc.
2. Dla pracowników młodocianych w wieku od lat 14 do 16 po półrocznej pracy w pierwszym roku pracy przysługują dwa tygodnie kalendarzowe, a po rocznej pracy i w latach następnych — 30 dni kalendarzowych, przy czym urlop udzielony po półrocznej pracy nie podlega potrąceniu. W wieku od 16 do 18 lat po półrocznej pracy — 7 dni roboczych, a po rocznej — 14 dni roboczych, przy czym urlop udzielony po półrocznej pracy nie podlega potrąceniu.
3. Młodocianym należy udzielać urlopu w czasie letnich ferii.
4. Pracownicy umysłowi po rocznej nieprzerwanej pracy otrzymują 30 dni kalendarzowych z tym, że po półrocznej nieprzerwanej pracy mają prawo otrzymać 14 dni kalendarzowych na poczet urlopu wypoczynkowego należnego po roku pracy.
5. Wszyscy sprzedawcy, którzy nie posiadają odpowiedniego cenzusu naukowego, są pracownikami umysłowymi, jeżeli:
   — ukończyli czteroletnią praktykę w handlu oraz złożyli egzamin z kursu dokształcającej szkoły zawodowej,
   — ukończyli średnią szkołę handlową.

Wszyscy sprzedawcy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego układu mają nabyte prawa pracowników umysłowych, a nie odpowiadają wyżej wyszczególnionym wymogom — zachowują je nadal*).

Bufetowe w bufetach jednoosobowych z uwagi na materialną odpowiedzialność oraz wykonywane czynności rachunkowe i kasjerskie są pracownikami umysłowymi.

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

Art. 20

1. Plan urlopów pracowniczych winien być uzgodniony z radą zakładową lub delegatem.
2. Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i winien być udzielany bieżąco w każdym roku kalendarzowym.
3. Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić za zgodą rady zakładowej — oprócz pracowników wymienionych w załączniku nr 39 ust. 5 pkt 1, 2, 3, 5 i 6.
4. Pracownikom odwołanym z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot rzeczywistych kosztów poniesionych przez nich w związku z odwołaniem z urlopu.

   Zwrot kosztów obejmuje: koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem według norm ustalonych dla podróży służbowych, opłaty uiszczone a nie zwrócone za pobyt w domach wypoczynkowych, kuracyjnych i sanatoriach.
5. Jeżeli odwołano pracownika z urlopu, przedsiębiorstwo obowiązane jest do udzielenia pracownikowi niewykorzystanej części urlopu w innych terminach z uwzględnieniem rekompensaty za czas stracony na przejazdy na urlop i z powrotem.

Art. 21

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę przedsiębiorstwo nie może udzielić pracownikowi fizycznemu urlopu wypoczynkowego. Za urlop ten pracownik winien otrzymać ekwiwalent pieniężny w dniu rozwiązania umowy o pracę.

*) Minister Handlu Wewnętrznego pismem z dnia 9 stycznia 1964 r. znak Z-I-12-120/8 wyraził zgodę na kwalifikowanie jako pracowników umysłowych również i tych sprzedawców, którzy mają ukończoną zasadniczą szkołę handlową.

Art. 22

1. Nie uważa się za przerwę w pracy, pozbawiającą pracownika praw urlopowych: przeniesienia służbowego, oddelegowania do pracy społecznej oraz okresu służby wojskowej.
2. Nie traci prawa do urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy pracownik zwolniony ze skutkiem natychmiastowym z powodu długotrwałej choroby.
3. Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem do nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu, chyba, że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim zatrudnieniu nastąpiło z winy pracownika lub na skutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

Art. 23

1. W przypadku zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową lub odwrotnie, pracownik otrzymuje urlop w takim wymiarze jaki wynika z charakteru pracy wykonywanej przez niego bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu. Ponadto o wymiarze urlopu w tych przypadkach decyduje czasokres pracy w tym samym zakładzie i poprzednich, jeżeli pracownik zachował ciągłość pracy.
2. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdy nie upominał się o urlop.
3. Przedsiębiorstwo obowiązane jest na żądanie pracownika otrzymującego urlop wypoczynkowy, udzielić zaliczki w wysokości 60% miesięcznego wynagrodzenia.
4. Leczenie pracowników w sanatorium w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy, na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej, nie może być zaliczone w poczet urlopu wypoczynkowego.

Urlopy okolicznościowe

Art. 24

1. Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w przypadku:

   a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
   b) urodzenia się dziecka pracownika — 2 dni urlopu,
   c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców, teściów lub rodzeństwa — 2 dni urlopu,
   d) pogrzebu dziadków — 1 dzień urlopu,
   e) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
   f) stawiennictwa się przed komisją wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z wojskowej komisji lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni.
2. Urlopy okolicznościowe w związku ze szkoleniem zawodowym i studiami, pracownik uzyskuje zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.
4. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno zwolnić pracownika bezpłatnie dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, o ile sprawy te nie mogą być załatwione poza godzinami pracy*).

ROZDZIAŁ VII

Ochrona pracy

Art. 25

Kierownictwo przedsiębiorstwa obowiązane jest zapewnić każdemu pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy zapobiegające możliwości zaistnienia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

1. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie odpowiada bezpośrednio dyrektor przedsiębiorstwa.
2. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiadają również kierownicy poszczególnych działów, majstrowie i brygadziści, każdy na swoim odcinku pracy.
3. Robotnicy i pracownicy obowiązani są do ścisłego przestrzegania zasad bhp określonych instrukcjami dla poszczególnych stanowisk roboczych.

*) Bezpłatne zwolnienie dla załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych stosuje się tylko do pracowników fizycznych. Pracownicy umysłowi — w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy z ważnej przyczyny — zachowują prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 20 rozporządzenia Prezydenta R.P. z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych.

4. Inspektorat Ochrony Pracy Zarządu Głównego ZZPHiS ma prawo ostatecznej decyzji w sprawach ustalenia bezpiecznych i higienicznych zasad i metod pracy na poszczególnych stanowiskach roboczych.

Art. 26

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

Art. 27

1. Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest na wniosek rady zakładowej urządzić na terenie zakładu ambulatorium obsługiwane zgodnie z przepisami Ministerstwa Zdrowia.
2. We wszystkich oddziałach przedsiębiorstwa lub w pomieszczeniach zamkniętych winny być zainstalowane apteczki pierwszej pomocy, wyposażone w pełny asortyment leków i środków opatrunkowych, przewidzianych dla tego typu apteczek.

Art. 28

We wszystkich oddziałach przedsiębiorstwa i pomieszczeniach zamkniętych winny znajdować się urządzenia do mycia (umywalki). Każdy pracownik winien być zaopatrzony w ręcznik i środki do mycia (mydło, proszek wg obowiązujących norm dla poszczególnych grup pracowników).

Art. 29

We wszystkich przedsiębiorstwach i pomieszczeniach winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie z braku tejże naczynia z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzenia do ich płukania.

Art. 30

Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest urządzić szatnie we wszystkich zakładach produkcyjnych.

Art. 31

Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno w miarę możliwości urządzić na swoim terenie łaźnię z zimną i ciepłą wodą, a w przypadku braku własnej łaźni — obowiązane jest wydać pracownikowi bezpłatnie co najmniej 4 bilety miesięcznie do innych miejscowych łaźni.

Art. 32

Na wniosek rady zakładowej kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest do urządzenia pomieszczeń przeznaczonych do spożycia posiłków i wypoczynku.

Art. 33

Kierownictwo przedsiębiorstwa obowiązane jest do bezpłatnego dostarczania ubrań roboczych i ochronnych oraz sprzętu ochrony osobistej według zasad ustalonych odrębnie*).

1. Ubrania ochronne pozostają własnością zakładu i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.
2. Ubrania robocze przechodzą na własność pracownika po przewidzianym przepisami czasokresie zużytkowania.
3. Jeżeli zniszczenie odzieży nastąpiło przed upływem czasokresu zużycia bez winy pracownika, kierownictwo zobowiązane jest wydać bezpłatnie odzież zastępczą, a w przypadku zniszczenia odzieży z winy pracownika — za pełną odpłatnością.
4. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu ubrań roboczych lub ochronnych.

Art. 34

Przedsiębiorstwo jest zobowiązane zorganizować na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej.

Art. 35

1. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub stracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala kierownictwo przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

*) Zarządzenie Nr 121 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 16 sierpnia 1962 r. w sprawie zaopatrzenia pracowników resortu handlu wewnętrznego w odzież ochronną i roboczą oraz sprzęt ochrony osobistej (Dz. Urz. MHW Nr 30, poz. 74; zmiana Dz. Urz. MHW 1966 r. Nr 10, poz. 27).

2. Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez kierownictwo przedsiębiorstwa i radę zakładową.

Art. 36

Pracownicy zatrudnieni przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać na koszt przedsiębiorstwa środki profilaktyczne jak mleko, tłuszcze i inne, które pracownik obowiązany jest spożyć na miejscu w przedsiębiorstwie.
Rodzaj i ilość środków profilaktycznych określi kierownictwo zakładu w porozumieniu z radą zakładową na wniosek Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej lub upoważnionego do tego lekarza przemysłowego. Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia stanowi załącznik do niniejszego układu.

Art. 37

1. Kobieta w ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni, z których co najmniej 2 tygodnie powinny przypadać przed, co najmniej 8 tygodni po porodzie, pozostałe zaś 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2-tygodniową przerwą przed porodem, bądź po obowiązkowej przerwie po porodzie. W okresie powyższym nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą. Okres ochronny trwający 12 tygodni jest wynagradzany jak za urlop z tym, że pracownice fizyczne za ten okres pobierają zasiłek połogowy z ubezpieczenia społecznego.
2. Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy pracy uciążliwej winna być poczynając od 6-go m-ca ciąży przesunięta do pracy lżejszej z tym, że zarobek jej nie może być mniejszy od dotychczasowego wynagrodzenia.
W razie sporu, decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Zarząd Okręgu Związku Zawodowego.
3. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje w danym zakładzie przynajmniej od 3 miesięcy, nie może być wypowiedziana ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej przerwy w pracy po porodzie*).

*) Do trzymiesięcznego okresu pracy, wymaganego przy stosowaniu zakazu wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z kobietą w stanie ciąży, należy zaliczać także okresy w poprzednich zakładach pracy, jeżeli przy zmianie zatrudnienia została zachowana ciągłość pracy (Wyjaśnienie nr 1 Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z 1 marca 1966 r. — Dz. Urz. K.P.iP. Nr 2 poz. 3).

4. Umowa o pracę, która wygasłaby w okresie 4 m-cy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres określony lub na okres wykonania określonej pracy, ulega przedłużeniu do dnia porodu.
5. Zabronione jest zatrudnianie kobiet w ciąży lub mających dzieci w wieku do 12 m-cy w godzinach nadliczbowych, poza stałym miejscem pracy oraz w porze nocnej.
6. Matkom karmiącym piersią przysługuje prawo korzystania w ciągu dnia z dwóch półgodzinnych przerw lub jednogodzinnej przerwy na każde dziecko. Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

Art. 38

Zabronione jest zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, określonych w wykazie prac szkodliwych stanowiących załącznik do niniejszego układu.

Art. 39

1. Zabronione jest zatrudnianie pracowników młodocianych przy pracach szkodliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia, z wyjątkiem okresu nauki przy niektórych rodzajach prac wzbronionych, określonych przepisami*). Wykaz prac wzbronionych młodocianym stanowi załącznik do niniejszego układu.
2. Pracowników młodocianych w wieku od 14 do 18 lat nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej nawet za zgodą ich lub opiekunów.

Art. 40

Przedsiębiorstwo obowiązane jest przeprowadzać wstępne i okresowe badania lekarskie pracowników, celem stwierdzenia przydatności ich do wykonywanej pracy.

*) Rozporządzenie Ministra Pracy i Opieki Społecznej z 25 lipca 1959 r. w sprawie zezwolenia na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych (Dz. U. z 1959 r. Nr 44 poz. 275, z 1960 r. Nr 19 poz. 118, z 1964 r. Nr 28 poz. 189 i z 1968 r. Nr 23 poz. 154).

Art. 41

Przedsiębiorstwo obowiązane jest organizować szkolenie wstępne z zakresu bhp dla nowoprzyjętych pracowników i okresowe dla pozostałych.

ROZDZIAŁ VIII

Kultura i oświata

Art. 42

1. Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest urządzić placówki kulturalno-oświatowe zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. O uruchomieniu lub likwidacji placówek kulturalno-oświatowych decyduje kierownictwo przedsiębiorstwa wspólnie z radą zakładową za zgodą Zarządu Okręgu Związku.
3. Angażowanie i zwalnianie pracowników placówek kulturalno-oświatowych następuje na wniosek rady zakładowej za zgodą Zarządu Okręgu Związku.
4. Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych, korzystają z dodatkowych świadczeń (np. nagrody, wczasy, sanatoria, przydziały mieszkań) na równi z pracownikami zakładu.

ROZDZIAŁ IX

Akcja socjalna

Art. 43

1. Przedsiębiorstwo obowiązane jest w pełni wykonać plan rzeczowy w zakresie akcji socjalnej.
   Plan akcji socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum przedsiębiorstwo w uzgodnieniu z radą zakładową. Rada zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.
2. Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest na wniosek rady zakładowej zorganizować pracowniczą kasę zapomogowo-pożyczkową, wydzielić i wyposażyć odpowiednie pomieszczenie oraz zapewnić prowadzenie księgowości tejże kasy na koszt zakładu.

Art. 44

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

Art. 45

1. W razie śmierci pracownika spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, przedsiębiorstwo zobowiązane jest do pokrycia kosztów pogrzebu niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.
2. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest w miarę wolnych miejsc przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ wypadkowi śmiertelnemu lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

ROZDZIAŁ X

Zwolnienia pracowników do prac społecznych

Art. 46

1. Kierownictwo zobowiązane jest zwolnić od pracy zawodowej pracowników powołanych:
   a) do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych, organizacjach politycznych i społecznych,
   b) na szkolenie,
   c) oraz w innych przypadkach zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Kierownictwo zobowiązane jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego na podstawie ust. 1 niniejszego artykułu na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub równorzędne oraz zaliczyć mu ciągłość pracy (z tytułu tego zwolnienia), o ile pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, o których mowa w ust. 1.

3. Członkowie rad zakładowych zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują w okresie trwania kadencji wynagrodzenie należne z umowy o pracę, obliczone według zasad jak za urlop wypoczynkowy oraz urlopy wypoczynkowe stosownie do charakteru wykonywanej przez nich pracy, przed powołaniem do rady zakładowej.
4. Tryb postępowania przy zwalnianiu pracowników wymienionych w ust. 1 jak i sposób ich wynagradzania w przypadkach nieuregulowanych niniejszym artykułem — określają odrębne przepisy.

Postanowienia końcowe

Art. 47

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

Art. 48

Spory pomiędzy przedsiębiorstwem a pracownikami wynikłe na tle stosowania niniejszego układu, rozstrzyga komisja rozjemcza lub sąd.

Art. 49

Kierownictwo przedsiębiorstwa zobowiązane jest do zaopatrzenia rad zakładowych lub delegatów w egzemplarze niniejszego układu w ilości: 1 egzemplarz — dla co najmniej każdych 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku jednak nie mniej niż trzy egzemplarze na każde przedsiębiorstwo.

Art. 50

Układ niniejszy zostaje podpisany w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej strony.

Art. 51

Załączniki stanowią integralną część niniejszego układu.

Art. 52

Z chwilą wejścia w życie niniejszego układu tracą moc obowiązującą wszelkie układy zbiorowe i przepisy z nimi związane stosowane dotychczas w przedsiębiorstwach handlowych, objętych niniejszym układem.

Warszawa, dn. 29 grudnia 1958 r.

Zarząd Główny
Związku Zawodowego Pracowników
Handlu i Spółdzielczości

Sekretarz	Przewodniczący	Minister Handlu Wewnętrznego
(—) T. Gorgński	**(—) R. Polakiewicz**	**(—) M. Lesz**

II
Załączniki do układu

Załącznik nr 1 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

/

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW SKLEPÓW (DZIAŁÓW, STOISK) HANDLU DETALICZNEGO

I. Systemy płac

1. Obowiązują następujące systemy płac dla kierowników sklepów (działów, stoisk) i ich zastępców, sprzedawców, kasjerów, pakowaczy zatrudnionych w sklepach (działach, stoiskach) oraz zaopatrzeniowców w handlu detalicznym, dalej zwanych ,,pracownikami".
   a) c z a s o w o - p r e m i o w y
   w sklepach (działach, stoiskach) meblowych, komisowych, mięsno-wędliniarskich, z ,,1001 drobiazgów", sklepach (stoiskach), w których obrót napojami alkoholowymi przekracza 30%, sklepach (działach, stoiskach), w których sprzedaż pozarynkowa przekracza 30% obrotów, w sklepach (działach, stoiskach) podległych przedsiębiorstwom: ZURiT, ,,Eldom", ,,Motozbyt", ,,Moda Polska", WCH i CH ,,Konsumy" oraz detalicznych składach opałowych*),
   b) c z a s o w o - p r o w i z y j n y
   w pozostałych sklepach (działach, stoiskach) nie wymienionych w pkt a). Systemem tym objęci są również zaopatrzeniowcy zatrudnieni w handlu detalicznym.
2. W uzasadnionych przypadkach przedsiębiorstwo za zgodą jednotki nadrzędnej — wg wytycznych ministerstwa uzgodnionych z zarządem głównym związku zawodowego — może rozszerzyć zakres stosowania:
   a) systemu płac czasowo-prowizyjnego na pracowników niektórych sklepów (działów, stoisk) wymienionych w ust. 1 pkt a) z wyłączeniem sklepów (działów, stoisk), w których obrót napojami alkoholowymi względnie sprzedaż pozarynkowa przekracza 30% obrotów ogółem,

*) Minister Handlu Wewnętrznego pismem z 6 kwietnia 1967 r. znak: Z-I-12-120/141 ustalił również system czasowo-premiowy jako obowiązujący system płac dla pracowników umysłowych Hurt. Składów Opałowych i Dzielnicowych Biur Opałowych.

b) systemu czasowo-premiowego na pracowników niektórych sklepów (działów, stoisk) wymienionych w ust. 1 pkt b).

II. Zaszeregowanie i miesięczne płace zasadnicze

1. W celu zaszeregowania pracowników do odpowiednich miesięcznych płac zasadniczych — sklepy (działy, stoiska) zalicza się do tabeli płac A, B, C zgodnie z aneksem Nr 1 do załącznika.
2. Miesięczne płace zasadnicze pracowników określone tabelą do której zaliczony został dany sklep (dział, stoisko), wynikają z grupy płac. Zaszeregowanie pracowników do grup płac następuje zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym, stanowiącym aneks nr 7 do załącznika.
3. Miesięczne płace zasadnicze określają tabele A, B, C podane odpowiednio do systemu płac:
   a) czasowo-premiowego — dla kierowników sklepów (działów, stoisk) i ich zastępców — w aneksie nr 2 i 3 dla sprzedawców, kasjerów i pakowaczy — w aneksie nr 2,
   b) czasowo-prowizyjnego — dla kierowników sklepów (działów, stoisk) i ich zastępców — w aneksie nr 5 i 6, dla sprzedawców, kasjerów, pakowaczy i zaopatrzeniowców — w aneksie nr 5.

III. Zasady czasowo-premiowego systemu płac

Pracownikom wynagradzanym wg czasowo-premiowego systemu płac, niezależnie od miesięcznych płac zasadniczych, określonych odpowiednio w aneksach nr 2 i 3 do załącznika, przysługuje premia z funduszu premiowego zgodnie z zasadami premiowania określonymi w ramowym regulaminie stanowiącym aneks nr 4 do załącznika.

IV. Zasady czasowo-prowizyjnego systemu płac

1. Pracownicy wynagradzani wg czasowo-prowizyjnego systemu płac — niezależnie od miesięcznych płac zasadniczych określonych w aneksach nr 5 i 6 do załącznika — otrzymują wynagrodzenie prowizyjne oraz mają prawo do premii.
2. Wynagrodzenie prowizyjne oblicza się według brygadowej stawki prowizyjnej od wartości obrotu w okresie miesięcznym. W uzasadnionych przypadkach stawka prowizyjna

może być również ustalona jako indywidualna stawka dla poszczególnych pracowników (proporcjonalnie do ich miesięcznych płac zasadniczych wg osobistego zaszeregowania względnie — w porozumieniu z radą zakładową — w inny sposób odbiegający od tej zasady), jak również w niektórych sklepach (branżach) może być obliczona od ilości sprzedanych towarów. Decyzje w tej mierze wydaje dyrektor przedsiębiorstwa po porozumieniu z radą zakładową.

3. Stawki prowizyjne winny być ustalone w ramach planowanego osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa — w stosunku do średnio-miesięcznego obrotu wynikającego z planu rocznego przypadającego odpowiednio na sklep (dział, stoisko) z wyłączeniem obrotów napojami alkoholowymi o mocy powyżej 18%.
4. Stawki prowizyjne powinny być ustalone zgodnie z umową o pracę zawartą z pracownikami. W umowie o pracę winno być zastrzeżone, że stawki prowizyjne mogą być zmienione bez wypowiedzenia:
   a) w przypadku poważniejszej zmiany cen oraz zasadniczej zmiany wartości obrotów spowodowanej zmianą struktury i cen sprzedawanych towarów z tym jednak, że zmiana stawek nie spowoduje obniżenia planowanych wynagrodzeń prowizyjnych,
   b) w przypadku okresowego wprowadzenia do sprzedaży nowych towarów wpływających na zmianę wielkości i struktury obrotów (ustalenie na te towary oddzielnych stawek prowizyjnych).
5. Wynagrodzenie prowizyjne oblicza się mnożąc ustaloną stawkę prowizyjną przez wykonany obrót (odpowiednio sklepu, działu, stoiska — w stosunku do którego ustalona została stawka prowizyjna).
   Obrotu napojami alkoholowymi o mocy powyżej 18% nie ulicza się do obrotów stanowiących podstawę do obliczenia prowizji.
6. Podział prowizji obliczonej wg stawki brygadowej pomiędzy pracowników sklepu (działu, stoiska) — członków brygady następuje proporcjonalnie do wysokości miesięcznych płac zasadniczych (współczynników taryfowych) oraz przepracowanego czasu pracy w danym miesiącu wzgl. — w porozumieniu z radą zakładową — w inny sposób odbiegający od tej zasady z tym, że dla celów podziału prowizji wysokość miesięcznych płac zasadniczych określonych dla młodszych sprzedawców obniża się o 15% (nie dotyczy

to pracowników zatrudnionych w okresie wstępnego stażu pracy oraz w okresie przyuczenia do zawodu, wynagradzanych wg systemu czasowo-premiowego zgodnie z przepisami cz. V ust. 3).

7. W ramach planowanego osobowego funduszu płac pracowników tworzy się fundusz premiowy w wysokości 3 do 5% planowanych miesięcznych płac zasadniczych tych pracowników.
8. Z funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 7, dyrektor przedsiębiorstwa — po porozumieniu z radą zakładową — może wypłacić premię dla wyróżniających się pracowników sklepów (działów, stoisk) i zaopatrzeniowców pod warunkiem jednak, że sklep (dział, stoisko), w którym dany pracownik jest zatrudniony, wykonał ustalone przez dyrektora przedsiębiorstwa zadania np. w zakresie utrzymania obowiązującego minimum asortymentów, wykonania określonej sprzedaży niektórych towarów oraz właściwej obsługi nabywców.
9. Wysokość premii indywidualnej wypłaconej z funduszu, o którym mowa w ust. 7, nie może przekroczyć 15% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.
10. Przy obliczaniu wynagrodzeń prowizyjnych nie uwzględnia się obrotów uzyskanych ze sprzedaży towarów jednostkom handlowym (sklepom, składnicom, hurtowniom itp.) tzw. przerzutów.

V. Postanowienia ogólne

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może w uzasadnionych przypadkach zwolnić pracownika, zatrudnionego w dniu wprowadzenia w życie zasad wynagradzania określonych w załączniku, od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, zobowiązując go do uzupełnienia wykształcenia w określonym terminie.
   Od obowiązku uzupełnienia wykształcenia mogą być zwolnieni jedynie pracownicy, którzy ukończyli 45 lat życia.
2. Dyrektor przedsiębiorstwa — w ramach planowanego osobowego funduszu płac — może podwyższyć pracownikom (z wyłączeniem młodszych sprzedawców oraz pracowników zatrudnionych w okresie wstępnego stażu pracy i przyuczenia do zawodu) odpowiadającym wymogom kwalifikacyjnym, określonym w taryfikatorze (aneks nr 7) miesięczną płacę zasadniczą w granicach do 10% powyżej

górnej stawki płac wynikającej z tabeli, stanowiących aneks nr 2 i 5 do załącznika.
Liczba pracowników, którym może być podwyższone wynagrodzenie zasadnicze — nie może przekraczać 50% objętych załącznikiem pracowników sklepowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających na terenie miast i ośrodków przemysłowych — oraz 10% pracowników sklepowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach działających w innych miejscowościach. Wykaz miast i ośrodków przemysłowych, o których mowa powyżej, określa aneks nr 8 do załącznika.

3. Pracownicy zatrudnieni w okresie wstępnego stażu pracy oraz w okresie przyuczenia do zawodu wynagradzani są wyłącznie wg systemu płac czasowo-premiowego. Otrzymują oni miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 850—900 zł oraz mogą otrzymać premię z funduszu premiowego utworzonego w wysokości 10% ich miesięcznych płac zasadniczych.
   Premię przyznaje kierownik sklepu (działu, stoiska w domu towarowym). Premia indywidualna nie może przekroczyć 20% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.
4. Kierownikom sklepów (działów, stoisk), ich zastępcom, starszym sprzedawcom, starszym kasjerom, sprzedawcom oraz kasjerom przyznaje się dodatki kwalifikacyjne po 10 i 15 latach pracy i utrzymaniu ciągłości pracy w uspołecznionych sklepach handlu detalicznego pod warunkiem złożenia z wynikiem pomyślnym egzaminu kwalifikacyjnego. Wysokość dodatków oraz zasady przeprowadzenia egzaminów określa aneks nr 9 do załącznika.
5. Sprzedawcy wchodzący w skład zespołów rezerwowych przedsiębiorstw handlu detalicznego, tzw. sprzedawcy rezerwowi, wynagradzani są wg systemu czasowo-premiowego.
   Sprzedawcy rezerwowi otrzymują płace zasadnicze określone wg najwyższej tabeli płac, do której są zaliczone sklepy (działy, stoiska) w danym przedsiębiorstwie.
6. Zaopatrzeniowcy otrzymują płace zasadnicze — określone wg najwyższej tabeli płac, do której są zaliczone zaopatrywane przez nich sklepy (działy, stoiska).
   Dla zaopatrzeniowców ustala się stawkę prowizyjną w stosunku do obrotów wszystkich zaopatrywanych przez nich sklepów (działów, stoisk).

7. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy wynagradzani są wg zasad analogicznych jak i pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze pracy z tym, że wysokość płacy zasadniczej przysługującej im odpowiednio do posiadanych kwalifikacji i zajmowanego stanowiska ustala się proporcjonalnie do czasu pracy. Ustalona w ten sposób miesięczna płaca zasadnicza może być podniesiona do 10%.
8. Pracownicy, którym przysługuje odrębne wynagrodzenie za czynności nie wchodzące do ich normalnych obowiązków (np. premie bądź prowizje za skup, za ujawnienie towarów złej jakości, dostawę towarów do mieszkań, wynagrodzenie za szkolenie uczniów) oraz premie za szczególną dbałość o towary względnie za sprzedaż towarów trudnozbywalnych — zachowują prawo do otrzymywania tych wynagrodzeń zgodnie z odrębnie wydanymi w tej mierze przepisami.
9. Magazynierzy zatrudnieni w magazynach sklepowych i przerzutowych oraz inni pracownicy zatrudnieni w sklepach (np. księgowi, kartotekarze, robotnicy gospodarczy, sprzątaczki) otrzymują wynagrodzenie wg zasad określonych załącznikiem nr 31.
10. Robotnicy magazynowi zatrudnieni w przedsiębiorstwach handlu detalicznego otrzymują wynagrodzenie wg zasad określonych załącznikiem nr 4.
11. W przypadku, kiedy współodpowiedzialny materialnie sprzedawca w związku z urlopem, chorobą itp. kierownika, przejmuje na podstawie pisemnego zlecenia przedsiębiorstwa — kierowanie sklepem (działem, stoiskiem) należy mu się wynagrodzenie, które było ustalone dla kierownika. W sklepach (działach, stoiskach), w których nie obowiązuje zasada współodpowiedzialności materialnej, warunkiem otrzymania wynagrodzenia ustalonego dla kierownika przez zastępującego go sprzedawcę — niezależnie od przejęcia kierownictwa sklepu (działu, stoiska) — jest protokolarne przyjęcie materialnej odpowiedzialności.
Wynagrodzenie w wysokości i wg zasad ustalonych dla kierownika sklepu (działu, stoiska) przysługuje sprzedawcy dopiero wtedy, gdy zastępstwo trwało co najmniej 7 dni, przy czym wynagrodzenie to oblicza się za cały okres zastępstwa.
12. W przypadku przeniesienia pracownika do innego sklepu (działu, stoiska), wynagrodzenie pracownika oblicza się

wg zasad obowiązujących w sklepie (dziale, stoisku) do którego został przeniesiony z tym, że w okresie odpowiadającym ustawowemu wypowiedzeniu warunków pracy i płacy — nie może pracownik otrzymać wynagrodzenia w wysokości niższej niż średnia wysokość wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy przed przeniesieniem.

Uwaga:

Do pracowników objętych postanowieniami niniejszego załącznika, nie stosuje się przepisów:
a) zarządzenia nr 61 Ministra Handlu z dnia 4 maja 1957 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień państwowych przedsiębiorstw handlu wewnętrznego,
b) pisma Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 15 lipca 1957 r. znak: Z-II-18/37/57 w sprawie zaszeregowania pracowników do wyższych grup uposażeń,
c) pisma Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 4 lipca 1966 r. znak: Z-I-12-120/296 w sprawie specjalnych wynagrodzeń podstawowych dla wybitnych specjalistów zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych handlu detalicznego.

Aneks nr 1 do załącznika nr 1
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZALICZANIE SKLEPÓW (DZIAŁÓW, STOISK) DO TABELI PŁAC

I. Do tabeli płac A zalicza się sklepy (działy, stoiska w domach towarowych)

1. z ,,1001 drobiazgów'',
2. ze sprzętem zmechanizowanym gospodarstwa domowego,
3. z artykułami radio-telewizyjnymi,
4. z artykułami elektrotechnicznymi,
5. z artykułami motoryzacyjnymi,
6. z artykułami precyzyjno-optycznymi,
7. z artykułami jubilersko-zegarmistrzowskimi,
8. z artykułami muzycznymi,
9. z artykułami przemysłu ludowego i artystycznego,
10. z artykułami metalowymi i instalacyjnymi,
11. z artykułami drogeryjno-perfumeryjnymi,
12. z artykułami zielarskimi,
13. z kwiatami,
14. z artykułami politechnicznymi (stoiska w sklepach Centralnej Składnicy Harcerskiej).

Do tabeli płac A mogą być również zaliczone sklepy (działy, stoiska):

- samoobsługowe o obrotach średniomiesięcznych powyżej 500 tys. zł w skali rocznej,
- preselekcyjne o obrotach średniomiesięcznych powyżej 1 miliona zł w skali rocznej [z wyłączeniem sklepów (działów, stoisk) meblowych]. Pod pojęciem ,,sklep preselekcyjny'' rozumie się sklep, w którym stosuje się system sprzedaży towarów ułatwiający nabywcy bezpośredni dostęp do tych towarów i dokonywanie wolnego wyboru samodzielnie lub z pomocą sprzedawcy,
- mięsno-wędliniarskie, garmażeryjne i rybne.

II. Do tabeli płac B zalicza się:

- działy i stoiska w domach towarowych nie wymienione w cz. I.

Pod pojęciem ,,dom towarowy'' dla celów zaliczenia do tabeli płac B rozumie się przedsiębiorstwo (zakład) prowadzące w jednym obiekcie handlowym różne branżowe działy sprzedaży detalicznej artykułów przemysłowych, w których minimum powierzchni sprzedażowej wynosi 600 m².
Do domów towarowych zalicza się również domy handlowe typu ,,Delikatesy'' o powierzchni sprzedażowej powyżej 100 m².

III. Do tabeli płac C zalicza się sklepy nie wymienione w cz. I i II.

Aneks nr 2 do załącznika nr 1
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

MIESIĘCZNE PŁACE ZASADNICZE DLA PRACOWNIKÓW SKLEPÓW HANDLU DETALICZNEGO WYNAGRADZANYCH WEDŁUG CZASOWO – PREMIOWEGO SYSTEMU PŁAC

Grupa płac	Tabela płac		
	A	B	C
I	900—1000	900—1000	900
II	1000—1300	1000—1200	900—1100
III	1300—1600	1200—1500	1100—1400
IV	1600—1900	1500—1800	1400—1700
V	1900—2500	1800—2300	1700—2100

Aneks nr 3 do załącznika nr 1
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

KWOTY, O KTÓRE ZWIĘKSZA SIĘ MIESIĘCZNE PŁACE ZASADNICZE DLA KIEROWNIKÓW SKLEPÓW (DZIAŁÓW I STOISK W DOMACH TOWAROWYCH) WYNAGRADZANYCH WEDŁUG CZASOWO-PREMIOWEGO SYSTEMU PŁAC

Lp.	Średniomiesięczny obrót sklepu (stoiska) w tys. zł wg planu rocznego	Kwoty zwiększenia miesięcznej płacy zasadniczej w zł		
		A	B	C
1	do 70	300	200	100
2	powyżej 70 do 150	400	300	200
3	„ 150 do 250	500	400	300
4	„ 250 do 400	600	500	400
5	„ 400 do 600	700	600	500
6	„ 600 do 900	800—900	700	600
7	„ 900 do 1200	900—1100	800—900	700
8	„ 1200 do 1600	1000—1300	900—1000	800
9	„ 1600	1100—1500	1000—1200	900

1. Miesięczne płace zasadnicze, określone w aneksie nr 2 do załącznika:
   a) w stosunku do etatowych zastępców kierowników sklepów (działów i stoisk w domach towarowych) — zwiększa się do 75% kwot wymienionych w powyższej tabeli,
   b) w stosunku do kierowników stoisk w sklepach — zwiększa się do 60% kwot wymienionych w powyższej tabeli,
   c) w stosunku do etatowych zastępców kierowników stoisk w sklepach — zwiększa się do 40% kwot wymienionych w powyższej tabeli.
2. W sklepach (stoiskach) czynnych powyżej 12 godzin na dobę miesięczne płace zasadnicze dla etatowych zastępców kierowników sklepów (działów, stoisk) mogą być zwiększone do wysokości kwot przewidzianych odpowiednio w powyższej tabeli dla kierowników sklepów (działów i stoisk w domach towarowych oraz stoisk w sklepach).

3. Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo zwiększyć miesięczne płace zasadnicze kierowników sklepów (działów, stoisk) i ich etatowych zastępców o kwoty wymienione w powyższej tabeli, przesunięte w stosunku do średniomiesięcznego obrotu danego sklepu (działu, stoiska):
   a) do 3 stopni — w branży warzywno-owocowej,
   b) do 2 stopni — w branżach: kwiaciarskiej, drogeryjno-perfumeryjnej, papierniczej, oftalmicznej, rybnej, nabiałowej, pasmanteryjno-galanteryjnej, mydlarsko-farbiarskiej, zabawkarskiej, gospodarstwa domowego (z wyłączeniem zmechanizowanego sprzętu domowego), piekarniczej i galanteryjno-skórzanej,
   c) o 1 stopień — w branży spożywczej.

Aneks nr 4 do załącznika nr 1 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TYMCZASOWY RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW SKLEPÓW HANDLU DETALICZNEGO WYNAGRADZANYCH WEDŁUG CZASOWO-PREMIOWEGO SYSTEMU PŁAC

§ 1

Premię dla pracowników sklepów handlu detalicznego określonych w cz. I załącznika wynagradzanych wg czasowo-premiowego systemu płac, dalej zwanych „pracownikami", wypłaca się z funduszu premiowego.

§ 2

1. Fundusz premiowy ustala się w wysokości od 10 do 35% planowanych miesięcznych płac zasadniczych pracowników.
2. Dyrektor przedsiębiorstwa dzieli fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1, na poszczególne sklepy (działy, stoiska w domu towarowym).
3. Z funduszu premiowego ustalonego dla danego sklepu (działu, stoiska w domu towarowym) wypłaca się premię za wykonanie wzgl. przekroczenie zadań ustalonych dla tego sklepu (działu, stoiska) przez dyrektora przedsiębiorstwa (np. aktywizacja sprzedaży określonych asortymentów, wykonanie zadań wartościowych wzgl. ilościowych w zakresie obrotu, utrzymanie obowiązującego minimum asortymentowego).
4. Przy ustaleniu zadań premiowych należy przestrzegać następujących zasad:
   a) liczba zadań winna wynosić 2 do 3,
   b) zadaniem premiowym nie może być wielkość wykonanej sprzedaży napojami alkoholowymi o mocy powyżej 18%.
5. Zadania premiowe powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zabezpieczający ich wymierzalność, kontrolę ilości i jakości wykonania.
6. Za wykonanie każdego zadania przysługuje premia:
   a) w pełnej wysokości, o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100%,

b) w zmniejszonej wysokości, przy czym przy wykonaniu zadania w 80% lub niżej — premia nie przysługuje. W razie niepełnego wykonania zadania (jednak powyżej 80%) fundusz premiowy ustalony za wykonanie danego zadania ulega obniżeniu o 5% za każdy 1% brakujący do 100%.

W przypadku jeżeli obok zadań wymiernych jest również wyznaczone zadanie nie w pełni wymierne (np. utrzymanie obowiązującego minimum asortymentowego) — premia za to zadanie określona jest w oparciu o wyniki przeprowadzonej w tej mierze kontroli własnej przedsiębiorstwa lub innych organów kontrolnych (np. PIH).

7. Zadania premiowe oraz wysokość kwot premii ustalonych za wykonanie każdego poszczególnego zadania, winny być podane do wiadomości pracowników co najmniej na 5 dni przed rozpoczęciem okresu ich obowiązywania.
8. Premia za wykonanie zadań regulaminowych może być obniżona lub w ogóle nie przyznana w przypadku niewłaściwej obsługi nabywców (stwierdzonej na podstawie wyników kontroli oraz zapisów w książce życzeń i zażaleń), naruszenia dyscypliny pracy, nieprzestrzegania przepisów ustawy przeciwalkoholowej i niewłaściwego wykonywania obowiązków służbowych.
9. Wypłaty premii dokonywane są w okresach miesięcznych łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za miesiąc następny.

§ 3

Wysokość premii indywidualnych z funduszu premiowego rozliczanego stopniem wykonania zadań (§ 2 ust. 6) — ustala dla kierownika sklepu (działu, stoiska w domu towarowym) dyrektor przedsiębiorstwa po porozumieniu z radą zakładową, a dla pozostałych pracowników — kierownik sklepu (działu, stoiska w domu towarowym).

§ 4

1. Fundusz płac pracowników wynagradzanych wg systemu płac czasowo-premiowego, uzyskany dodatkowo z tytułu korekty dokonanej zgodnie z zasadami bankowej kontroli funduszu płac, stanowi podstawę do utworzenia dodatkowego funduszu premiowego w wysokości do 5% planowanych miesięcznych płac zasadniczych.
2. Utworzony dodatkowy fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1, pozostaje w dyspozycji dyrektora przedsiębiorstwa i jest przeznaczony na premiowanie wyróżniających się pracowników za szczególne osiągnięcia lub dodatkowe zadania.

§ 5

Wysokość premii indywidualnej przyznanej pracownikom nie może przekroczyć łącznie (z tytułów określonych w § 2 i § 4) 50% miesięcznej płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.

§ 6

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw opracują na podstawie niniejszego ramowego regulaminu premiowania szczegółowe regulaminy dostosowane do specyfiki branżowej sklepów (działów, stoisk w domu towarowym).
2. Szczegółowe regulaminy premiowania, o których mowa w ust. 1, winny być uzgodnione z radą zakładową.

Aneks nr 5 do załącznika nr 1
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

MIESIĘCZNE PŁACE ZASADNICZE DLA PRACOWNIKÓW SKLEPÓW HANDLU DETALICZNEGO WYNAGRADZANYCH WEDŁUG CZASOWO-PROWIZYJNEGO SYSTEMU PŁAC

Grupa płac	Tabela płac		
	A	B	C
I	850—900	850—900	850
II	850—1200	850—1100	850—1000
III	1050—1450	950—1350	900—1250
IV	1300—1700	1200—1600	1100—1500
V	1550—2250	1450—2100	1350—1900

Aneks nr 6 do załącznika nr 1
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

KWOTY, O KTÓRE ZWIĘKSZA SIĘ MIESIĘCZNE PŁACE ZASADNICZE DLA KIEROWNIKÓW SKLEPÓW (DZIAŁÓW I STOISK W DOMACH TOWAROWYCH) WYNAGRADZANYCH WG CZASOWO-PROWIZYJNEGO SYSTEMU PŁAC

Lp.	Średniomiesięczny obrót sklepu (stoiska) w tys. zł wg planu rocznego	Kwota zwiększenia miesięcznej płacy zasadniczej w zł		
		A	B	C
1	do 70	250	150	100
2	powyżej 70 do 150	300	200	150
3	„ 150 do 250	350	250	200
4	„ 250 do 400	400	300	250
5	„ 400 do 600	500	400	350
6	„ 600 do 900	600—700	500	450
7	„ 900 do 1200	700—900	600—700	550
8	„ 1200 do 1600	800—1000	700—800	650
9	„ 1600	900—1200	800—1000	750

1. Miesięczne płace zasadnicze, określone w aneksie nr 5 do załącznika:
   a) w stosunku do etatowych zastępców kierowników sklepów (działów i stoisk w domach towarowych) — zwiększa się do 75% kwot wymienionych w powyższej tabeli,
   b) w stosunku do kierowników stoisk w sklepach — zwiększa się do 60% kwot wymienionych w powyższej tabeli,
   c) w stosunku do etatowych zastępców kierowników stoisk w sklepach — zwiększa się do 40% kwot wymienionych w powyższej tabeli.
2. W sklepach (stoiskach) czynnych powyżej 12 godzin na dobę miesięczne płace zasadnicze dla etatowych zastępców kierowników sklepów (działów i stoisk) mogą być zwiększone do wysokości kwot przewidzianych odpowiednio w powyższej tabeli dla kierowników sklepów (działów i stoisk w domach towarowych oraz stoisk w sklepach).

3. Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo zwiększyć miesięczne płace zasadnicze kierowników sklepów (działów i stoisk) i ich etatowych zastępców o kwoty wymienione w powyższej tabeli, przesunięte w stosunku do średniomiesięcznego obrotu danego sklepu (działu, stoiska):
   a) do 3 stopni — w branży warzywno-owocowej,
   b) do 2 stopni — w branżach: kwiaciarskiej, drogeryjno-perfumeryjnej, papierniczej, oftalmicznej, rybnej, nabiałowej, pasmanteryjno-galanteryjnej, gospodarstwa domowego (z wyłączeniem zmechanizowanego sprzętu gospodarstwa domowego), piekarniczej i galanteryjno-skórzanej,
   c) o 1 stopień — w branży spożywczej.

Aneks nr 7 do załącznika nr 1 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY PRACOWNIKÓW SKLEPÓW HANDLU DETALICZNEGO

Do I grupy płac zaszeregowuje się młodszych sprzedawców i pakowaczy, dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:

1) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w dane specjalności oraz ukończony 1/2 roczny wstępny staż pracy,
2) podstawowe wykształcenie oraz co najmniej 1/2 roczny okres przyuczenia do zawodu i ukończony kurs przygotowujący do egzaminu sprawdzającego wg ustalonego programu.

Do II grupy płac zaszeregowuje się:

1. Sprzedawców, kasjerów i starszych pakowaczy, dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:
   1) średnie wykształcenie ogólnokształcące (oraz kurs branżowy), handlowe (ekonomiczne) lub zawodowe w danej specjalności oraz ukończony staż pracy,
   2) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności oraz roczna praktyka na stanowisku młodszego sprzedawcy (pakowacza),
   3) podstawowe wykształcenie oraz 3-letnia praktyka na stanowisku młodszego sprzedawcy (pakowacza).
2. Kierowników sklepów (stoisk) oraz ich zastępców dla których ustala się kwalifikacje określone dla sprzedawców i kasjerów z tym, że ich staż pracy powinien być dłuższy co najmniej o 1 rok niż przewidziany w ust. 1.

Do III grupy płac zaszeregowuje się:

1. Starszych sprzedawców, starszych kasjerów oraz zaopatrzeniowców, dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:

1) średnie wykształcenie handlowe (ekonomiczne) lub zawodowe w danej specjalności oraz roczna praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera,
2) średnie wykształcenie ogólnokształcące oraz 2-letnia praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera,
3) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności oraz 2-letnia praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera,
4) podstawowe wykształcenie oraz 3-letnia praktyka na stanowisku sprzedawcy lub kasjera.

4. Kierowników sklepów (stoisk) oraz ich zastępców, dla których ustala się kwalifikacje określone dla starszych sprzedawców, starszych kasjerów oraz zaopatrzeniowców z tym, że ich staż pracy na stanowisku nie niższym od sprzedawcy lub kasjera powinien być dłuższy co najmniej o 1 rok niż przewidziany w ust. 1.
5. Kierowników sklepów (stoisk) i ich zastępców, starszych sprzedawców, starszych kasjerów oraz zaopatrzeniowców posiadających kwalifikacje w zakresie wykształcenia określone w:
   1) ust. 1 pkt 1 oraz co najmniej 4-letnią praktykę w danej branży w handlu lub danej specjalności,
   2) ust. 1 pkt 2 oraz co najmniej 5-letnią praktykę w danej branży w handlu lub danej specjalności i kurs branżowy,
   3) ust. 1 pkt 3 oraz co najmniej 6-letnią praktykę w danej branży w handlu lub w danej specjalności.

Do grupy IV płac mogą być zaszeregowani:

1. Starsi sprzedawcy posiadający kwalifikacje określone dla III grupy płac oraz co najmniej 3-letnią praktykę na stanowisku nie niższym niż starszego sprzedawcy lub starszego kasjera.
2. Kierownicy sklepów (działów, stoisk) oraz ich zastępcy posiadający kwalifikacje określone dla III grupy płac oraz co najmniej 4-letnią praktykę na stanowisku nie niższym niż starszego sprzedawcy lub starszego kasjera.
3. Kierownicy działów, kierownicy sklepów (stoisk) i ich zastępcy, starsi sprzedawcy, starsi kasjerzy oraz zaopatrzeniowcy, dla których ustala się następujące minimalne wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy:
   1) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub techniczne oraz ukończony wstępny staż pracy,

2) średnie wykształcenie handlowe (ekonomiczne) lub zawodowe w danej specjalności oraz co najmniej 5-letnia praktyka w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
3) średnie wykształcenie ogólnokształcące (kurs branżowy) oraz co najmniej 6-letnia praktyka w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
4) zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności oraz co najmniej 7-letnia praktyka w danej branży w handlu lub w danej specjalności.

Do V grupy płac mogą być zaszeregowani:

1. Kierownicy działów, kierownicy sklepów (stoisk) i ich zastępcy oraz zaopatrzeniowcy zatrudnieni w sklepach (stoiskach) o średniomiesięcznych obrotach przekraczających 1 mln zł, o ile posiadają co najmniej zasadnicze wykształcenie handlowe lub zawodowe w danej specjalności i 5-letnią praktykę na stanowiskach kierowników sklepów (działów, stoisk) lub co najmniej 8-letnią praktykę na stanowisku nie niższym niż starszego sprzedawcy albo starszego kasjera.
2. Kierownicy działów, kierownicy sklepów (stoisk) i ich zastępcy oraz zaopatrzeniowcy zatrudnieni w sklepach (stoiskach) o średniomiesięcznych obrotach przekraczających 1 mln zł, o ile posiadają kwalifikacje w zakresie wykształcenia określone dla IV grupy płac w ust. 3:
   1) w pkt 1 oraz co najmniej 3-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
   2) w pkt 2 oraz co najmniej 7-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
   3) w pkt 3 oraz co najmniej 8-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności,
   4) w pkt 4 oraz co najmniej 9-letni staż pracy w danej branży w handlu lub w danej specjalności.

Uwagi:

1) przez „pracę w danej branży" w handlu rozumie się wymagany okres zatrudnienia w określonej dziedzinie handlu (nie tylko w sklepie, stoisku), dający znajomość asortymentu towarów danej branży jak np.: spożywczej lub przemysłowej,

2) przez „pracę w danej specjalności" rozumie się wymagany okres zatrudnienia w danej specjalności (w handlu, wytwórczości lub usługach) dający wszechstronną i gruntowną znajomość asortymentu jednego rodzaju towarów danej branży, jak np.: artykułów mięsno-wędliniarskich, nabiał-pieczywo, owoce i warzywa w branży spożywczej wzgl. artykułów tekstylno-odzieżowych, radiotelewizyjnych, meblarskich w branży przemysłowej.

Aneks nr 8 do załącznika nr 1
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

WYKAZ MIAST I OŚRODKÓW PRZEMYSŁOWYCH, W KTÓRYCH PODWYŻSZENIEM PŁAC ZASADNICZYCH (DO 10%) MOŻE BYĆ OBJĘTYCH DO 50% PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W SKLEPACH PRZEDSIĘBIORSTW HANDLU DETALICZNEGO DZIAŁAJĄCYCH W TYCH MIEJSCOWOŚCIACH

Lp.	Województwo	Miasta (powyżej 50 tys. mieszkańców) i ośrodki przemysłowe
1	2	3
1	m.st. Warszawa	Warszawa
2	m. Kraków	Kraków
3	m. Łódź	Łódź
4	m. Poznań	Poznań
5	m. Wrocław	Wrocław
6	białostockie	Białystok, Zambrów
7	bydgoskie	Bydgoszcz, Toruń, Grudziądz, Włocławek, Inowrocław, Świecie, Ciechocinek
8	gdańskie	Gdańsk, Gdynia, Elbląg, Sopot
9	katowickie	wszystkie miasta i miejscowości na terenie województwa
10	kieleckie	Kielce, Radom, Ostrowiec Świętokrzyski, Starachowice, Skarżysko-Kamienna
11	koszalińskie	Koszalin, Słupsk, Kołobrzeg
12	krakowskie	Jaworzno, Tarnów, Oświęcim, Chrzanów, Nowy Targ, Zakopane, Krynica
13	lubelskie	Lublin, Puławy, Świdnik, Kraśnik
14	łódzkie	Pabianice, Piotrków Trybunalski, Tomaszów Maz., Zgierz
15	olsztyńskie	Olsztyn
16	opolskie	Opole, Racibórz, Kędzierzyn
17	poznańskie	Kalisz, Gniezno, Ostrów Wielkopolski, Leszno, Konin, Turek
18	rzeszowskie	Rzeszów, Przemyśl, Stalowa Wola, Mielec, Krosno, Tarnobrzeg, Dębica, Jasło

1	2	3
19	szczecińskie	Szczecin, Stargard Szczeciński, Police, Świnoujście, Międzyzdroje
20	warszawskie	Płock, Piastów, Pruszków, Ursus, Żyrardów
21	wrocławskie	Jelenia Góra, Legnica, Wałbrzych, Świdnica, Dzierżoniów, Zgorzelec, Lubin, Bogatynia-Turoszów
22	zielonogórskie	Zielona Góra, Gorzów Wlkp., Głogów, Nowa Sól, Żary

Aneks nr 9 do załącznika nr 1 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PRZEPROWADZANIA EGZAMINÓW ORAZ PRZYZNAWANIA DODATKÓW KWALIFIKACYJNYCH

1. Dodatki kwalifikacyjne*) w wysokości określonej poniżej przysługują wyłącznie pracownikom zatrudnionym w sklepach (działach, stoiskach) handlu detalicznego na następujących stanowiskach:

Lp.	Stanowisko	Dodatek kwalifikacyjny w zł mies.	
		po 10 latach	po 15 latach
1	Kierownik wieloosobowego sklepu (działu, stoiska)	150	300
2	Kierownik jednoosobowego sklepu (stoiska), etatowy zastępca kierownika sklepu (działu, stoiska)	120	250
3	Starszy sprzedawca, starszy kasjer, sprzedawca, kasjer	100	200

2. Przyznanie dodatku kwalifikacyjnego uzależnione jest od spełnienia przez pracownika następujących warunków:
   1) posiadanie co najmniej minimum wymogów kwalifikacyjnych**) określonych w aneksie nr 7 do załącznika

*) Dodatki kwalifikacyjne mają charakter dodatków za wysługę lat i w związku z tym korzystają ze zwolnienia od podatku od wynagrodzeń na podstawie przepisów zarządzenia Ministra Finansów z 2 lutego 1955 r. (Mon. Pol. Nr 13, poz. 136).

**) Minister Handlu Wewnętrznego pismem z 29 listopada 1967 r. znak: Z-I-12-120/526 wydanym w porozumieniu z Zarządem Głównym ZZPHiS — wyraził zgodę na przyznawanie dodatków kwalifikacyjnych również i tym pracownikom, którzy nie posiadają określonego w taryfikatorze kwalifikacyjnym minimum (wykształcenie podstawowe) ale jednocześnie:
— spełniają inne warunki określone w aneksie nr 9 do załącznika nr 1 do u.z.p.,
— ukończyli 45 lat życia,
— zostali zwolnieni przez dyrektora przedsiębiorstwa od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia na podstawie przepisów ust. 1 cz. V załącznika nr 1 do u.z.p.,
— byli zatrudnieni w przedsiębiorstwie w dniu 1 stycznia 1967 r.

2) udokumentowanie ciągłości pracy w uspołecznionych sklepach handlu detalicznego za okres lat upoważniający do ubiegania się o przyznanie dodatku kwalifikacyjnego, (uznaje się, że ciągłość pracy, wymagana do tego udokumentowania, jest zachowana również i w przypadku, kiedy pracownik przechodzi z jednego uspołecznionego sklepu handlu detalicznego do drugiego w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, chyba że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika),

3) złożenie egzaminu z wynikiem pomyślnym, sprawdzającego zakres wiadomości wymagany na zajmowanym stanowisku, przed komisją egzaminacyjną powołaną przez dyrektora jednostki nadrzędnej danego przedsiębiorstwa.
Przedmiotem egzaminu powinny być w szczególności zagadnienia z zakresu znajomości:
a) towaroznawstwa danej branży
b) organizacji i techniki sprzedaży
c) dokumentacji sklepowej
d) obsługi urządzeń sklepowych
e) przepisów BHP
f) trybu załatwiania reklamacji nabywców.
W przypadku przejścia pracownika, który nabył prawo do otrzymania dodatku kwalifikacyjnego, do pracy w innej branży (z zachowaniem ciągłości pracy) przedsiębiorstwo zobowiązane jest w okresie do 6 miesięcy poddać pracownika egzaminowi z towaroznawstwa danej branży. W przypadku przyjęcia do pracy (przy utrzymaniu ciągłości pracy) pracownika, który otrzymał dodatek kwalifikacyjny w innej jednostce uspołecznionej handlu detalicznego — podstawę przyznania dodatku kwalifikacyjnego stanowi zaświadczenie wydane przez komisję egzaminacyjną powołaną przy tamtej jednostce.

3. W skład komisji egzaminacyjnej, o której mowa w pkt 3 ust. 2, powinni wchodzić: przedstawiciele kierownictwa przedsiębiorstwa, rady zakładowej oraz przedstawiciel jednostki nadrzędnej danego przedsiębiorstwa.
Komisja w oparciu o wynik egzaminu oraz przedłożone dokumenty, sporządza protokół i wydaje zaświadczenie stwierdzające, że pracownik złożył egzamin z wynikiem

pomyślnym i posiada uprawnienia do otrzymywania dodatku kwalifikacyjnego.

4. Dodatek kwalifikacyjny przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa, w którym pracownik jest zatrudniony, na podstawie zaświadczenia wydanego przez komisję.
Dodatki kwalifikacyjne należy przyznawać z dniem 1 stycznia i 1 sierpnia oraz wypłacać w okresach miesięcznych.

5. Dodatki kwalifikacyjne nie zwiększają miesięcznej płacy zasadniczej i nie stanowią podstawy do obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych, premii, prowizji itp.

6. Przedsiębiorstwo zobowiązane jest — w ramach prowadzonej ewidencji pracowników — wydzielić pracowników o długoletnim stażu pracy.
Pracownicy ci winni być przez przedsiębiorstwo powiadomieni o warunkach i trybie przeprowadzenia egzaminów kwalifikacyjnych.

Załącznik nr 2 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

DODATKI ZA ZNAJOMOŚĆ JĘZYKÓW OBCYCH

I. Pracownikom jednostek handlu detalicznego, zatrudnionym na stanowiskach:
— kierowników sklepów i ich zastępców,
— kierowników stoisk i ich zastępców,
— starszych sprzedawców (st. kasjerów),
— sprzedawców (kasjerów),
— młodszych sprzedawców,
w domach towarowych, sklepach z upominkami, wyrobami przemysłu ludowego, szkłem i ceramiką, foto-optycznych, muzycznych, jubilerskich, motoryzacyjnych i delikatesowych w miejscowościach określonych w części IV
— mogą być przyznane dodatki za znajomość języków obcych w wysokości:
1) 120 zł za biegłą znajomość w mowie i piśmie jednego języka obcego,
2) 90 zł za biegłą znajomość w mowie i piśmie każdego następnego języka obcego,
3) za znajomość języków obcych tylko w mowie przysługuje odpowiednio 50% stawek określonych w pkt 1 i 2.

II. Dodatki, o których mowa w cz. I, przysługują tylko za znajomość tych języków obcych, które znajdują praktyczne zastosowanie w jednostkach handlu detalicznego.

III. Szczegółowe zasady oraz tryb przyznawania dodatków za znajomość języków obcych określa zarządzenie nr 81 Ministra Handlu Wewnętrznego z 15 czerwca 1966 r. (Dz. Urz. MHW nr 16, poz. 43).

IV. Wykaz miejscowości, w których mogą być stosowane dodatki za znajomość języków obcych:

1. Białystok
2. Bydgoszcz
3. Ciechocinek
4. Inowrocław
5. Toruń
6. Gdańsk
7. Gdynia
8. Sopot
9. Katowice
10. Bielsko-Biała
11. Chorzów
12. Cieszyn
13. Częstochowa
14. Kielce
15. Sandomierz
16. Koszalin
17. Kołobrzeg
18. Kraków
19. Krynica
20. Oświęcim
21. Zakopane
22. Lublin
23. Łódź
24. Olsztyn
25. Opole
26. Poznań
27. Gniezno
28. Rzeszów
29. Łańcut
30. Szczecin
31. Międzyzdroje
32. Świnoujście
33. Warszawa
34. Wrocław
35. Szklarska Poręba
36. Zielona Góra

Uwaga:
Minister Handlu Wewnętrznego ma prawo uzupełnić wykaz miejscowości, w których mogą być stosowane dodatki za znajomość języków obcych.

Załącznik nr 3 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKÓW SPECJALNYCH DLA PRACOWNIKÓW NIEKTÓRYCH SKLEPÓW PRZEDSIĘBIORSTW WOJSKOWEJ CENTRALI HANDLOWEJ I CENTRALI HANDLOWEJ „KONSUMY"

1. Pracownicy zatrudnieni w sklepach przedsiębiorstw podległych Wojskowej Centrali Handlowej i Centrali Handlowej „Konsumy", położonych na terenie zakładów przeznaczonych dla chorych na gruźlicę, mają prawo do otrzymania dodatków specjalnych w wysokości 30% stawki zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.
2. Prawo do dodatków, o jakich mowa w ust. 1, przysługuje wyłącznie pracownikom odnośnych sklepów stale stykającym się z chorymi na gruźlicę.

Załącznik nr 4 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEKTÓRYCH PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH HURTU, ZBYTU, DETALU I TRANSPORTU

I. Płace zasadnicze i zaszeregowania

Kat. zaszeregowania	Stawka w zł za 1 godz.	Stanowisko
I	4,20—5,10	Robotnik porządkowy, ładowacz, robotnik magazynowy, paczkarz, konwojent, szwaczka, praczka, powielaczowy, stajenny, woźnica, sortownik, wagowy, robotnik obsługujący samodzielnie mniejsze urządzenia mechaniczne, rewidentka, pomocnik palacza kawy
II	5,20—6,20	Przodownik spedycyjny, belarz, pakmistrz, palacz c.o., wysokokwalifikowany robotnik magazynowy pełniący obowiązki pomocnika magazyniera, kontrolerka, wagowy — przysięgły, st. sortownik z praktyką co najmniej 3 lat w danej branży
III	6,30—7,50	St. pakmistrz z praktyką co najmniej 3 lat w danej branży, palacz kawy, robotnik obsługujący wózki wysokiego układania, brygadzista przeładunku

II. Zasady premiowania

1. Dla premiowania wymienionych pracowników płatnych godzinowo (z wyjątkiem ładowaczy, konwojentów, przodowników spedycyjnych oraz brygadzistów przeładunkowych zatrudnionych w transporcie zorganizowanym) tworzy się specjalny fundusz premiowy w wysokości 10% planowanych płac zasadniczych. Dla premiowania ładowaczy, konwojentów, przodowników spedycyjnych oraz brygadzistów przeładunkowych zatrudnionych w transporcie zor-

ganizowanym tworzy się specjalny fundusz premiowy w wysokości do 40% planowanych płac zasadniczych.
W odniesieniu do pracowników, którzy są częściowo zatrudnieni w akordzie, fundusz ten tworzy się „ex post" tylko od ilości godzin przepracowanych poza akordem.
W planie funduszu płac wielkość funduszu premiowego pracowników zatrudnionych częściowo w akordzie należy ustalić w oparciu o wykonanie okresów ubiegłych i ewentualnych zmian założonych w proporcji czasu zakordowanego do czasu ogółem.

2. Wysokość premii indywidualnej przyznanej poszczególnym pracownikom nie może przekraczać 25% płacy zasadniczej danego pracownika (50% płacy zasadniczej w odniesieniu do ładowaczy, konwojentów, przodowników spedycyjnych oraz brygadzistów przeładunkowych zatrudnionych w transporcie zorganizowanym i 35% płacy zasadniczej w stosunku do robotników obsługujących wózki wysokiego układania*).
3. Premię przyznaje wg uznania dyrektor przedsiębiorstwa pracownikom, którzy przyczynili się do zmniejszenia uszkodzeń opakowań, przestojów środków transportowych, zmniejszenia mank itp.

III. Zasady ogólne

1. Postanowienia tabeli w części I oraz ust. 1 w części II mają zastosowanie w odniesieniu do pracowników fizycznych za- i wyładunkowych tylko za czas przepracowany poza akordem. Za czas przepracowany w akordzie odnośnie w/w pracowników utrzymuje się nadal postanowienia i stawki określone Uchwałą Nr 241 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 9.VI.1959 r. w sprawie jednolitych norm czasu i stawek jednostkowych dla robotników zatrudnionych przy ręcznych pracach załadunkowych i wyładunkowych (Monitor Polski Nr 58) wraz z późniejszymi zmianami.
2. Przy przyznawaniu stawek płac zasadniczych określonych tabelą podaną w części I, należy ustalać wysokość stawek w ramach „widełek" płac z zaokrągleniem do dziesiątek groszy.
3. Brygadziści przeładunku organizujący i kierujący stale pracą podległego im zespołu, składającego się co najmniej z 5 ładowaczy, otrzymują z tego tytułu dodatek w wysokości 10% płacy zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.

*) podstawa: pismo MHW z 27 maja 1963 r. znak: Z-I-12-120/256.

4. Woźnice otrzymują ryczałt za godziny nadliczbowe w wysokości 225.— zł miesięcznie. Ryczałt ten jest wynagrodzeniem za pełnione przez woźniców czynności należące do ich normalnych obowiązków jak: obrokowanie, obrządzanie koni, szykowanie wozów do wyjazdów, porządkowanie po przyjeździe.
5. Zasady określone niniejszym załącznikiem nie mają zastosowania w odniesieniu do pracowników warsztatów samochodowych pomocniczych i stacji obsługi, wynagradzanych zgodnie z postanowieniami zawartymi w załącznikach nr 6 i 7.

Uwaga:

1) Minister Handlu Wewnętrznego pismem z 13 sierpnia 1968 r. znak: Z-I-12-120/338 wyraził zgodę na stosowanie z dniem 1 sierpnia 1968 r. podwyższonych stawek płac dla robotników spedycyjnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach transportowych handlu wewnętrznego. Górna granica „widełek" płac zasadniczych nie może przekroczyć:
   — dla ładowacza i konwojenta 6,10 zł/godz.,
   — dla przodownika spedycyjnego 7,40 zł/godz.,
   — dla brygadzisty przeładunkowego 9,00 zł/godz.
2) Minister Handlu Wewnętrznego pismem z 9 października 1968 r. znak: Z-I-12-120/410 wyraził zgodę na stosowanie z dniem 1 października 1968 r. podwyższonych stawek płac dla robotników magazynowych oraz za- i wyładunkowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach hurtowych handlu wewnętrznego. Górna granica „widełek" płac zasadniczych nie może przekroczyć:
   — dla robotników zaliczonych do I kat. — 6,10 zł/godz.,
   — dla robotników zaliczonych do II kat. — 7,40 zł/godz.,
   — dla robotników zaliczonych do III kat. — 9,00 zł/godz.

Załącznik nr 5 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PREMIOWANIA ŁADOWACZY PRZEDSIĘBIORSTW TRANSPORTOWYCH HANDLU WEWNĘTRZNEGO, ZATRUDNIONYCH PRZY ROZWÓZCE PIECZYWA (WYROBÓW CIASTKARSKICH), PEŁNIĄCYCH JEDNOCZEŚNIE CZYNNOŚCI KONWOJOWANIA

1. Ładowacze zatrudnieni przy rozwózce pieczywa i pełniący jednocześnie czynności konwojowania, dalej zwani „ładowaczami", otrzymują premie miesięczne za wykonanie harmonogramu dostaw pieczywa pod warunkiem obsłużenia w każdym z poszczególnych dni miesiąca zaplanowanej na dany dzień ilości punktów sprzedaży pieczywa (wyrobów ciastkarskich).
2. Wykonanie harmonogramu dostaw, o jakim mowa w ust. 1, oblicza się stosunkiem procentowym ilości punktów sprzedaży do których dostarczono pieczywo (wyroby ciastkarskie) w terminie bądź przed terminem do ogólnej ilości punktów objętych dostawami zgodnie z harmonogramem.
   Przez ilość punktów sprzedaży rozumie się sumę dziennie obsłużonych punktów sprzedaży w danym miesiącu (punkto-dni).
3. Premię za wykonanie harmonogramu dostaw pieczywa (wyrobów ciastkarskich) oblicza się w procentach do płacy zasadniczej, przysługującej za czas przepracowany efektywnie przy wykonaniu harmonogramu.
   Wysokość premii ustala się zgodnie z poniższą tabelą:

% wykonania prac ustalonych harmonogramem	% należnej premii
ponad 75—79%	5%
„ 79—84%	10%
„ 84—89%	20%
„ 89—94%	30%
„ 94—99%	45%
„ 99—100%	60%

4. Premie należne za wykonanie harmonogramu dostaw mogą być zmniejszone względnie całkowicie wstrzymane, jeżeli okaże się, że ładowacz bądź zespół ładowaczy wykazał niedbalstwo w pełnieniu powierzonych mu obowiązków, bądź naraził na szkodę interesy zakładu pracy.
5. Ładowacze otrzymują za czynności konwojowania dopłatę za każdy obsłużony punkt w wysokości:
   0,75 zł — przy rozwózce pieczywa,
   0,25 zł — przy rozwózce wyrobów ciastkarskich.
6. Ładowacze premiowani zgodnie z niniejszymi zasadami nie mogą otrzymywać premii, o jakich mowa w części II załącznika nr 4.

Załącznik nr 6 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA I CZASU PRACY PRACOWNIKÓW ZORGANIZOWANEGO TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

§ 1

Przepisy załącznika dotyczą:

1) kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych,
2) robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego,
3) personelu dysponującego taborem samochodowym — zatrudnionych w zorganizowanym transporcie samochodowym.

§ 2

Ilekroć w treści niniejszego załącznika użyto określenia:

1) ,,zorganizowany transport samochodowy'' — należy przez to rozumieć:
   a) przedsiębiorstwa transportu samochodowego,
   b) zakłady transportu samochodowego i gospodarstwa samochodowe odpowiadające warunkom określonym w § 1 ust. 1, i § 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (Mon. Pol. nr 39, poz. 220);
2) ,,zaplecze techniczne transportu samochodowego'' — należy przez to rozumieć zajezdnie, stacje obsługi, warsztaty posiadane przez jednostki określone w pkt 1 i działające na rzecz tych jednostek;
3) ,,jednostka nadrzędna'' — należy rozumieć jednostki bezpośrednio nadrzędne nad jednostkami określonymi w pkt 1.

§ 3

Ustala się:

1) zasady wynagradzania i czasu pracy kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych, określone odpowiednio w §§ 4—18 załącznika,
2) zasady wynagradzania robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego, określone odpowiednio w §§ 19 i 20 załącznika,
3) zasady wynagradzania personelu dysponującego taborem samochodowym określone odpowiednio w § 21 załącznika.

Kierowcy i pomocnicy kierowców

§ 4

Kierowcy pojazdów samochodowych i ich pomocnicy otrzymują wynagrodzenie wg systemu czasowo-premiowego lub systemu akordowego.

§ 5

1. Dla kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3, ustala się sześć grup płac oraz zasady zaszeregowania i wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego — zgodnie z tabelą stanowiącą aneks nr 1 do załącznika.
2. Dla kierowców samochodów osobowych ustala się godzinowe stawki płac określone w aneksie nr 2 do załącznika.
3. Dla kierowców samochodów osobowych, o których mowa w ust. 2, dopuszcza się stosowanie zryczałtowanych płac miesięcznych zgodnie z tabelą stanowiącą aneks nr 3 do załącznika; zasady stosowania tych płac są określone odrębnymi przepisami*).

§ 6

1. Kierowcom niektórych pojazdów samochodowych przysługuje za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe dodatek za rodzaj pojazdu lub charakter wykonywanej

*) Wytyczne w sprawie regulacji płac kierowców i pracowników zaplecza technicznego (pismo MHW z 1 sierpnia 1967 r. znak: Z-IV-Tr-120/373/67).

pracy w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 4 do załącznika.
Dodatek ten nie przysługuje pomocnikom kierowców.

2. Za każdą godzinę pracy pojazdu z przyczepą, kierowcom pojazdów samochodowych wynagradzanym wg zasad systemu czasowo-premiowego przysługuje — niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1 — oddzielny dodatek za każdą przyczepę w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 4 do załącznika.
Kierowcom ciągników typu rolniczego odrębny dodatek za 1-szą przyczepę nie przysługuje.
Naczepy nie uważa się w rozumieniu niniejszego ustępu za przyczepę.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
4. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3 nie przysługują kierowcom samochodów osobowych oraz kierowcom i pomocnikom kierowców pracujących w systemie akordowym.
5. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie wchodzą do podstawy wymiaru dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nocnych oraz premii indywidualnych.

§ 7

Kierowcom, którzy wykonują obsługę codzienną pojazdu samochodowego, przysługuje zryczałtowany dodatek za obsługę codzienną w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 5 do załącznika.
Dodatek nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

§ 8

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje premia za wyniki pracy.
2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników z uwzględnieniem ewentualnej korekty wg zasad bankowej kontroli funduszu płac.
3. Ustala się następujące wysokości funduszu premiowego oraz indywidualnej premii, liczonych od funduszu płac

zasadniczych kierowców i ich pomocników wynagradzanych wg zasad systemu czasowo-premiowego:
— fundusz premiowy do 25%
— indywidualne premie dla kierowców do 35%, dla pomocników kierowców do 25% — wynagrodzenia zasadniczego.

4. Przepisy ust. 1—3 nie dotyczą kierowców samochodów osobowych.
5. Dla kierowców i pomocników kierowców pracujących w systemie akordowym może być tworzony fundusz premiowy w wysokości do 10% od ich funduszu płac zasadniczych, a premia indywidualna może wynosić do 15% płacy zasadniczej.
Ramowe wytyczne wypłaty premii określa ust. 8 aneksu nr 6 do załącznika.
6. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 1—3 i 5, należy brać pod uwagę:
— wykonanie zleconych zadań przewozowych w czasie ustalonym przez dyspozytora lub w czasie przewidzianym harmonogramem pracy,
— pracę bez reklamacji,
— przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
— dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu,
— przestrzeganie regulaminu pracy.
7. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości:
1) od 10 do 20 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy nie przekracza 240 godzin miesięcznie,
2) od 8 do 15 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy przekracza 240 godzin miesięcznie.
8. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 7, należy brać pod uwagę:
— codzienne terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
— przestrzeganie przepisów drogowych i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
— brak skarg i zażaleń użytkowników pojazdu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez kierowcę,
— przestrzeganie dyscypliny pracy,
— dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.

9. Przepis ust. 7 i 8 nie dotyczy kierowców samochodów osobowych otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane (§ 5, ust. 3).
10. Szczegółowe warunki wypłaty premii określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 9

1. O ile wskutek przekroczenia planowanej liczby godzin nadliczbowych nastąpi przekroczenie planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników z uwzględnieniem ewentualnej korekty zgodnie z zasadami bankowej kontroli funduszu płac — fundusz premiowy — o którym mowa w § 8, ust. 3 ustalony w planie na dany okres, ulega pomniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie niżej jednak jak do 5%.
2. Jeżeli wskutek obniżenia godzin nadliczbowych powstaną rezerwy w planowanym lub skorygowanym funduszu płac kierowców i ich pomocników — wysokość funduszu premiowego oraz premii indywidualnych, o których mowa w § 8, ust. 3, może być podwyższona nie więcej jednak jak o dalsze 10% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 10

1. Kierowcy i pomocnicy kierowców mogą otrzymać premię za oszczędność paliwa płynnego oraz za oszczędność ogumienia w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 13 do załącznika.
2. Znosi się dotychczasową premię za osiągnięcie normy przebiegu pojazdu przed naprawą główną.

§ 11

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje za pracę na pojazdach napędzanych gazem — dodatek w wysokości 8 groszy za każdy przejechany kilometr.

§ 12

1. Kierowcom pojazdów samochodowych, którzy posiadają prawo jazdy I kategorii co najmniej od 5 lat i pracują w zawodzie kierowcy z zachowaniem ciągłości pracy, przysługuje nieopodatkowany dodatek za staż pracy w wysokości:
   10% płacy zasadniczej — po 10 latach pracy,
   15% płacy zasadniczej — po 15 latach pracy.
2. Zasady wypłacania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa aneks nr 7 do załącznika.
3. Dodatek za staż pracy (ust. 1) nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

§ 13

1. W przypadkach ekonomicznie uzasadnionych, po zapewnieniu odpowiednich warunków dokumentacyjno-kontrolnych i bezpieczeństwa ruchu na drogach publicznych, dopuszcza się wykonywanie przez kierowców i pomocników kierowców w czasie pracy czynności dodatkowych nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za czynności, o których mowa w ust. 1 przysługuje kierowcom i ich pomocnikom dodatek, którego wysokość w okresie miesięcznym nie może przekroczyć 900 zł.
3. Ramowe zasady powierzania kierowcom i ich pomocnikom dodatkowych czynności oraz warunki wypłaty dodatku za te czynności określa aneks nr 8 do załącznika.
4. Przepisów ust. 1—3 nie stosuje się do kierowców samochodów osobowych.

§ 14

1. Za zgodą Ministra Handlu Wewnętrznego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości może być wprowadzony dla kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych i ich pomocników akordowy system płac — zgodnie z ramowymi zasadami określonymi w aneksie nr 6 do załącznika.
2. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych kierowców i ich pomocników, wynagradzanych wg akordowego systemu płac oblicza się wg stawki osobistego zaszeregowania kierowcy (pomocnika kierowcy).

§ 15

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcy i pomocnikowi kierowcy, o ile nie

został skierowany do pracy zastępczej odpowiadającej w zasadzie jego kwalifikacjom, przysługuje tylko stawka osobistego zaszeregowania.

2. O ile na zlecenie kierownictwa jednostki organizacyjnej kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczy w naprawach i obsługach technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych, może za ten okres otrzymać premię indywidualną w wysokości określonej w § 8 ust. 3*).

§ 16

1. Średnio-rocznie czas pracy kierowców i pomocników kierowców wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w jednostkach transportu samochodowego, w których występuje szczególne nasilenie przewozów sezonowych 215 godzin. Indywidualny czas pracy kierowców i ich pomocników nie może przekraczać 230 godzin miesięcznie, a w okresie szczególnego nasilenia przewozów — 240 godzin miesięcznie.
2. Normalny czas pracy kierowców i ich pomocników może wynosić do 10 godzin na dobę z tym, że w okresie miesięcznym czas ten nie powinien przekraczać takiej liczby godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, przypadających w danym miesiącu.
3. Normę czasu pracy ustaloną w sposób podany w ust. 2, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin przez liczbę pełnych dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
4. Dni wolnych od pracy, przewidzianych harmonogramem pracy kierowcy (pomocnika kierowcy) nie odlicza się od normy czasu pracy, o której mowa w ust. 2.
5. Nie odlicza się od normy czasu pracy również dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.
6. Do czasu pracy kierowców (pomocników kierowców) wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.
7. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:

*) Kierowcy wozów osobowych (z wyjątkiem kierowców otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane) uczestniczący na zlecenie kierownictwa w naprawach i obsługach technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych — mogą za ten okres otrzymać premię indywidualną w wysokości określonej w § 8 ust. 7 załącznika (pismo MHW z 21 września 1967 r. znak: Z-I-12-120/415).

1) zostały przepracowane na wyraźne zlecenie kierownika zakładu pracy,
2) przekroczenie harmonogramu podczas jazdy nastąpiło na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (np. awaria) usprawiedliwionych przez kierowcę i uznanych przez kierownika zakładu pracy.

8. Do czasu pracy nie wlicza się:
1) czasu zużytego na czynności zdawczo-odbiorcze oraz na pozostałe czynności obsługi codziennej pojazdu — jeżeli kierowca (pomocnik kierowcy) otrzymuje dodatek za obsługę codzienną pojazdu (§ 7),
2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie pracy.

§ 17

Zakład pracy obowiązany jest zapewnić kierowcom (pomocnikom kierowców) w każdej dobie po zakończeniu pracy co najmniej 10-cio godzinny nieprzerwany okres wolny od wszelkich obowiązków służbowych, przewidziany na wypoczynek.

§ 18

1. Czas pracy kierowców (pomocników kierowców) oraz godziny nadliczbowe rozlicza się w miesięcznych okresach kalendarzowych wg następujących zasad:
1) za dwie godziny nadliczbowe przekraczające 10 godzin pracy na dobę (w sobotę 8 godzin) i za godziny nadliczbowe przekraczające miesięczną normę czasu pracy, o której mowa w § 16, ust. 2—3, w granicach ustalonych w pkt 2 przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców) dodatek w wysokości 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego.
2) Łączna ilość godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby wynikającej z pomnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2.

2. Za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedziele i święta przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców) dodatek w wysokości 100% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

3. W przypadku konieczności pracy w niedzielę kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową ustali schemat i imienny wykaz pracowników, wg których dzień wypoczynku dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni.
   W każdym razie dzień wypoczynku winien co trzy tygodnie przypadać w niedzielę.
4. Za normalne godziny pracy w niedzielę, za które pracownik otrzymał czas wolny od pracy w tygodniu, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
5. Za godziny przepracowane w nocy między godz. 22.00 a 6.00 rano przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców) dodatek nocny w wysokości 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego.
6. Do wszystkich kierowców samochodów osobowych, robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego oraz personelu dysponującego taborem samochodowym stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i o opłacaniu godzin nadliczbowych.

Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego

§ 19

1. Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego (§ 2) wynagradzani są wg systemu czasowo-premiowego lub systemu akordowego*).
2. Zmiana dotychczasowych zasad wynagradzania robotników o których mowa w ust. 1, może następować sukcesywnie po odpowiednim przygotowaniu techniczno-organizacyjnym i wygospodarowaniu części niezbędnych rezerw finansowych — przy zastosowaniu godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określonych w aneksie nr 9 do załącznika.
3. Zasady przyznawania robotnikom, o których mowa w ust. 1, odpowiedniej kategorii zaszeregowania ustala taryfikator kwalifikacyjny dla robotników technicznego zaplecza jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy, wydany przez Ministra Komunikacji*).
4. Robotnikom, o których mowa w ust. 1, wynagradzanym wg systemu czasowo-premiowego przysługuje premia indywidualna w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego, wypłacana z funduszu premiowego, którego wysokość wynosić może do 30% wynagrodzenia zasadniczego tych robotników.
5. Szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne.
6. Dopuszcza się możliwość stosowania akordowego systemu wynagradzania robotników, o których mowa w ust. 1, z 10% zachętą akordową i premią za jakość i terminowość wykonywanych robót w wysokości indywidualnej do 15% płacy zasadniczej w ramach funduszu płac zakładu pracy — po odpowiednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym i wprowadzeniu w obowiązującym trybie norm pracy technicznie uzasadnionych.
7. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych dla robotników zatrudnionych w systemie akordowym oblicza się od minimalnej stawki płac w danej kategorii zaszeregowania.

§ 20

Utrzymuje się przysługujący niektórym robotnikom zaplecza technicznego transportu samochodowego dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia wg zasad i w wysokości określonej w aneksie nr 10 do załącznika.

Personel dysponujący taborem samochodowym

§ 21

1. Dla personelu dysponującego taborem samochodowym stawki miesięcznego wynagrodzenia określone są w aneksie nr 11 do załącznika.
2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje premia indywidualna do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

*) Dla robotników zaplecza technicznego pełniących funkcje brygadzistów utrzymuje się w mocy 10% dodatek określony w piśmie MHW z 4 marca 1965 r. znak: Z-I-12-120/108.

*) Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy (wydanie I, Warszawa 1967 r.).

3. Premia, o której mowa w ust. 2, przysługuje za wykonanie zadań ustalonych dla personelu dysponującego taborem, określonych w aneksie nr 11 do załącznika.
4. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w ust. 1, określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne, w oparciu o ramowy regulamin premiowania stanowiący aneks nr 11 do załącznika.

§ 22

1. Zasady stosowania przejściowego dodatku mieszkaniowego stanowią aneks nr 12 do załącznika.
2. W zakresie uregulowanym aneksem nr 12 do załącznika nie mają zastosowania przepisy uchwały nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Mon. Pol. nr 43, poz. 239) oraz uchwały nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów (Mon. Pol. nr 40, poz. 202).

Aneks nr 1 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA ZASZEREGOWANIA KIEROWCÓW POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH I ICH POMOCNIKÓW

Lp.	Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka w zł na 1 godz. pracy	
			„A"	„B"
1	2	3	4	5
1	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat.*) i prowadzący stale samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18,0 t	1	7,50	8,50
2	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat.*) i prowadzący stale: a) autobusy powyżej 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze powyżej 13,0 t do 18,0 t d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 20 t	2	6,40	7,40
3	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat.*) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących	3	5,70	6,70

1	2	3	4	5
	c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 t do 13,0 t d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 t			
4	Kierowcy posiadający prawo jazdy II kat.*) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 t do 13,0 t**) d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 t	4	5,20	6,20
5	Kierowcy prowadzący stale***): a) samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 t b) ciągniki rolnicze w transporcie drogowym	5	4,90	5,70
6	Pomocnicy kierowców samochodowych	6	4,60	5,20

*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

**) Kierowcy prowadzący pojazdy wyznaczone pod lit. c), posiadający prawo jazdy III kategorii winni być również zaszeregowani do czwartej grupy płac.

***) Kierowcy prowadzący pojazdy wymienione pod lit. a) i b) posiadający prawo jazdy I lub II kategorii mogą być zaszeregowani do czwartej grupy płac.

Uwaga:

Dopuszczalnego ciężaru całkowitego przyczep przy zaszeregowaniu kierowców do grup płacowych nie wlicza się z wyjątkiem ciągników balastowych wymienionych pod lp. 2 lit. d), lp. 3 lit. d) oraz lp. 4 lit. d).

Zasady stosowania stawek „A" i „B" oraz dodatkowe kryteria zaszeregowania kierowców i ich pomocników do grup płac określonych w tabeli:

1. Stawkę płac „A" stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy (pomocnika) w danym zakładzie pracy. Stawka płac „B" przysługuje kierowcy (pomocnikowi) po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.
   W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B" może ponownie nastąpić obniżenie na jeden rok stawki „A".
2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B", jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpi wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B" nawet wówczas, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpi wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu niezorganizowanego do transportu zorganizowanego, a przerwa między jednym a drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 miesiące.
4. Kierowca posiadający wkładkę do prawa jazdy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze o jedną grupę niższe niż wynikające z tyt. prowadzenia pojazdu na podstawie odpowiedniej wkładki.
5. Kierowca autobusu lub samochodu ciężarowego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy, na pojeździe uprawniającym do wynagrodzenia wg niższej niż dotychczas grupy płac zasadniczej, zachowuje prawo do grupy zaszeregowania i stawki zasadniczej posiadanej uprzednio, pod warunkiem, że przepracował na wyżej wymienionych pojazdach co najmniej 10 lat.

Aneks nr 2 do załącznika nr 6 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA ZASZEREGOWANIA I STAWEK PŁAC GODZINOWYCH KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka zł/godz.	
		„A"	„B"
Kierowca posiadający:			
1) prawo jazdy I, II kategorii*)	1	5,50	6,50
2) prawo jazdy III kategorii*)	2	4,70	5,50

*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów: Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

Zasady stosowania stawek „A" i „B"

1. Stawkę płac „A" stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy w danym zakładzie pracy.
   Stawka płac „A" przysługuje kierowcy po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.
   W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B" może ponownie nastąpić obniżenie stawki na jeden rok do stawki „A".
2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B", jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B" nawet wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpi wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu niezorganizowanego do transportu zorganizowanego, a przerwa między jednym i drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 miesiące.
4. Do kierowców autobusów lub samochodów ciężarowych, którzy ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat przeszli do pracy na samochodach osobowych, ma odpowiednie zastosowanie postanowienie ust. 5 aneksu nr 1 do załącznika.

Aneks nr 3 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA PŁAC ZRYCZAŁTOWANYCH KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

1. Kierowcy posiadający prawo jazdy I i II kategorii*) — 2.100—2.900 zł mies.
2. Kierowcy posiadający prawo jazdy III kategorii — 1.900—2.500 zł mies.

Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje również wynagrodzenie kierowców za pracę w godzinach nadliczbowych — z tym, że za pracę w każdą niedzielę i święta, za które kierowca nie otrzymuje wolnego dnia, przysługuje mu dopłata w wysokości do 75 zł.

*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów: Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów: Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

Aneks nr 4 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKÓW ZA PROWADZENIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW POJAZDÓW LUB WYKONYWANIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRZEWOZÓW

1. Za prowadzenie niektórych rodzajów samochodów i przyczep lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów kierowcom za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe przysługuje dodatek w wysokości:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość przysługującego dodatku w zł
1	2	3
	I. Autobusy	
1	Autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 łącznie z miejscem kierowcy	1,00
2	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,00
	II. Samochody ciężarowe przewożące osoby	
3	Samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	1,50
	III. Samochody ciężarowe i pojazdy członowe (ciągniki siodłowe z naczepami) o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza	
4	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 t	0,50
5	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 t	1,00
6	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 t	1,50
	IV. Specjalizowane, samochody ciężarowe i pojazdy członowe (za wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III)	
7	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 t	1,00

1	2	3
8	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 t do 18 t	1,80
9	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 t	2,00
	V. Samochody i pojazdy członowe specjalne	
10	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 t	1,50
11	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 t	2,00
	VI. Ciągniki	
12	ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
13	ciągniki balastowe	2,00
	VII. Przyczepy	
14	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 5 t	0,50
15	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 5 t	1,00
16	autobusowe do przewozu osób	1,00

2. Wysokość dodatków za prowadzenie pojazdów w grupie III i IV tabeli może być podwyższona:
   1) o 0,50 zł — przy przewozach dystrybucyjnych, przy przewozach w trudnych warunkach terenowych (np. na rozdrożach), przy regularnych przewozach towarowych, przy przewozach towarów wymagających specjalnej ostrożności (łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu itp.),
   2) o 0,75 zł — przy towarowych przewozach regularnych i dystrybucyjnych wymagających specjalnej ostrożności w czasie jazdy,
   3) o 1,00 zł — przy przewozie pieczywa, pod warunkiem dotrzymania punktualności dostaw.
3. Dodatki określone w ust. 1 — z wyjątkiem lp. 4, 12, 14, 15 i 16 mogą być podwyższone o 0,50 zł w ramach funduszu płac za zgodą Ministra Handlu Wewnętrznego wydaną w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości i w porozumieniu z przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.
4. Dodatki za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych oraz za naczepę przy ciągnikach siodłowych — nie przysługują.

5. Wysokość dodatku za prowadzenie pojazdów wymienionych w grupie III i IV tabeli — w przypadku przewozu ładunków niebezpiecznych określonych przepisami Ministrów: Komunikacji i Spraw Wewnętrznych — podwyższa się o 0,50 do 1,00 zł z tym, że łączny dodatek nie może przekroczyć 2,50 zł/godz.
6. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
7. Podwyższone w stosunku do obecnie obowiązujących dodatki za rodzaj pojazdów i charakter pracy przewozowej mogą być wprowadzane sukcesywnie w ramach funduszu płac wraz z przyznanym dofinansowaniem.

Aneks nr 5 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYPŁAT DODATKÓW ZA OBSŁUGĘ CODZIENNĄ POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH I PRZYCZEP

1. Dodatek za obsługę codzienną składa się z dwóch oddzielnych elementów:
   1) za wykonanie czynności zdawczo-odbiorczych,
   2) za wykonanie pozostałych czynności obsługi codziennej.
2. Wysokość dodatku wynosi:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość dodatku dziennego w zł za:	
		czynności zdawczo-odbiorcze	pozostałe czynności obsł. codz.
1	Samochody ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	2	4
2	Samochody ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	2	6
3	Samochody ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton oraz samochody z zamontowanymi dźwigami używane do przewozów w handlu o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 ton	2	8
4	Autobusy:		
	1) do 15 miejsc siedzących	2	5
	2) powyżej 15 miejsc siedzących	4	6
5	Ciągniki rolnicze	2	4
6	Ciągniki siodłowe	2	5
7	Ciągniki balastowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym:		
	1) do 13 ton	2	6
	2) powyżej 13 ton	2	8

Przez dopuszczalny ciężar całkowity rozumie się ciężar pojazdu ciągnącego wraz z przyczepą.

3. W przypadkach, w których obsługa codzienna wykonywana jest przez pracowników stacji obsługi, kierowcom przysługuje jedynie dodatek za wykonane czynności zdawczo-odbiorcze w wysokości określonej w rubryce 3 tabeli.
4. W przypadkach, w których wykonywanie obsługi codziennej należy w całości do obowiązków kierowcy, przysługuje mu dodatek za obsługę codzienną w łącznej wysokości określonej w rubrykach 3 i 4 tabeli.
5. Czynności zdawczo-odbiorcze, za które kierowcy przysługuje dodatek w wysokości podanej w rubryce 3 tabeli, określone są w części I ust. 3 Ramowego zakresu czynności obsługi technicznej pojazdów samochodowych i przyczep, stanowiącego załącznik nr 1 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 28 grudnia 1963 r. w sprawie planowo-zapobiegawczej obsługi technicznej i naprawy pojazdów samochodowych i przyczep (Monitor Polski z 1964 r. nr 6, poz. 28).
6. Zakres pozostałych czynności obsługi codziennej, za które kierowcy przysługuje dodatek w wysokości podanej w rubryce nr 4 tabeli, ustalają zakłady pracy we własnym zakresie, uwzględniając cechy konstrukcyjne poszczególnych marek i typów pojazdów oraz warunki ich eksploatacji.
7. W przypadku wykonywania czynności obsługi codziennej przez kierowcę i pomocnika — dodatek o którym mowa w ust. 1, dzieli się między nich — z tym, że 40% otrzymuje pomocnik kierowcy.

Aneks nr 6 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

RAMOWE ZASADY AKORDOWEGO SYSTEMU PŁAC KIEROWCÓW CIĘŻAROWYCH POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH

1. Warunkiem stosowania akordowego systemu pracy kierowców samochodów ciężarowych jest wprowadzenie katalogu norm pracy i cen (stawek) zatwierdzonego w obowiązującym trybie.
2. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w oparciu o normy pracy w formie:
   a) akordu prostego, przy którym zarobek wynika z dwóch oddzielnie zastosowanych cen, tzn. ceny za każdą przewiezioną tonę i każdy przejechany kilometr ładowny,
   b) akordu opartego na cenach scalonych, np. za przewóz ładunku lub za 1 kurs na określonej trasie, wynikających ze scalenia cen za przewiezioną tonę i przejechane kilometry ładowne (za tzw. kursy ładowne) lub za określoną jednostkę pracy wykonaną przez pojazd samochodowy,
   c) akordu zryczałtowanego, który polega na podpisaniu z grupą kierowców umowy o wykonanie zadania przewozowego w określonym czasie za ustalonym w umowie wynagrodzeniem ryczałtowym.
3. Do ustalenia jednostkowych cen (stawek) akordowych stosuje się następujące akordowe stawki godzinowe:
   stawka akordowa: 7,00
   8,00
   9,50
   Zastosowanie odpowiedniej stawki wynika z charakteru wykonywanych robót przy uwzględnieniu kryteriów ustalonych w załączniku nr 1 (Ramowa tabela zaszeregowania kierowców pojazdów samochodowych).
4. Kierowcy zatrudnieni w akordowym systemie pracy za czas usprawiedliwionych postojów otrzymują wynagrodzenie wg stawki osobistego zaszeregowania.
5. Akordowy system wynagradzania nie może być stosowany w okresie docierania pojazdu.
6. Akordowy system pracy i płac kierowców może być stosowany dla części lub całości kierowców danego zakładu.

7. Dla prac objętych systemem akordowym nie może być w tym samym zakładzie i w tym samym dniu stosowany równolegle czasowo-premiowy system wynagradzania.
8. Kierowcy objęci akordowym systemem płac mogą otrzymać premię z funduszu premiowego w wysokości nieprzekraczającej 10% ich funduszu płac zasadniczych, z tym, że premia indywidualna nie może przekroczyć 15% płacy zasadniczej.
   Wypłata premii winna być uzależniona od sprawnego wykonania zadań przewozowych, pracy bez reklamacji oraz dbałości o stan techniczny pojazdu.
   Szczegółowe zasady wypłaty premii określi regulamin zakładowy.
9. Decyzję o wprowadzeniu akordowego systemu płac oraz premii podejmuje dyrektor (kierownik) zakładu pracy na podstawie odpowiedniej uchwały podjętej przez samorząd robotniczy.

Aneks nr 7 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYPŁATY DODATKU ZA STAŻ PRACY KIEROWCOM POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH

1. 1) Kierowcom pojazdów samochodowych (z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych), którzy posiadają prawo jazdy I-szej kategorii co najmniej od 5 lat i pracują w zawodzie kierowcy z zachowaniem ciągłości pracy według ogólnie obowiązujących przepisów, przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości:
   10% płacy zasadniczej — po 10 latach pracy
   15% płacy zasadniczej — po 15 latach pracy.

   2) Dodatek za staż pracy (pkt 1) jest zwolniony od podatku od wynagrodzeń.

2. 1) Kierowca pojazdu samochodowego, który w ciągu roku za jaki ma nastąpić wypłata dodatku za staż pracy, przystąpi do pracy lub prowadzi pojazd w stanie wskazującym na użycie napojów alkoholowych, traci prawo do w/w dodatku na okres 2 do 3 lat.

   2) Kierowca pojazdu samochodowego może być pozbawiony całkowicie lub częściowo dodatku za staż pracy na okres od 1 do 3 lat w przypadku:
   a) samowolnego korzystania z pojazdu samochodowego,
   b) spowodowania zawinionego przez kierowcę wypadku samochodowego,
   c) powtarzającego się naruszania przepisów regulaminu pracy,
   d) świadomego działania na szkodę zakładu pracy.

   3) Utrata prawa do dodatku za staż pracy nie powoduje utraty prawa zaliczania danego okresu do stażu pracy w następnych latach obrachunkowych.

   4) Decyzje w sprawie utraty oraz całkowitego lub częściowego pozbawienia dodatku za staż pracy wydaje dyrektor zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

3. Wypłata dodatku za staż pracy następuje raz w roku w okresie obchodów „Dnia Transportowca i Drogowca".

4. 1) Dodatek za staż pracy oblicza się w procentach od rocznej płacy zasadniczej, wypłaconej kierowcy w ciągu roku obrachunkowego, za który następuje wypłata dodatku.
   2) Dla celów obliczania i likwidacji należności oraz dla dokonania ustalenia stażu pracy, przyjmuje się rok obrachunkowy, obejmujący okres od dnia 1 kwietnia poprzedniego roku kalendarzowego, do dnia 31 marca roku, w którym następuje wypłata dodatku za staż pracy.
5. Poza okresami, o których mowa w ust. 1, do stażu pracy w zakresie uprawnień do dodatku za staż pracy, zalicza się:
   a) czas pracy w organizacjach partyjnych, związkowych i społecznych, jeżeli kierowca został skierowany do tej pracy z przedsiębiorstw (jednostek) zorganizowanego transportu samochodowego i następnie powrócił do pracy w tych przedsiębiorstwach (jednostkach),
   b) czas w którym kierowca odbywał ćwiczenia lub przeszkolenie albo zasadniczą służbę wojskową, jeżeli najpóźniej w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej, a w ciągu 3 dni od zwolnienia z ćwiczeń wojskowych zwyczajnych lub przeszkolenia wojskowego — zgłosił się pracy,
   c) okresy zaliczane do stażu pracy na podstawie szczególnych przepisów prawnych.
6. Do ustalenia po raz pierwszy procentu dodatku za staż pracy przyjmuje się staż pracy osiągnięty przez kierowcę do dnia 1 kwietnia 1968 r.

Aneks nr 8 do załącznika nr 6 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY ZLECANIA KIEROWCOM I POMOCNIKOM KIEROWCÓW CZYNNOŚCI DODATKOWYCH ORAZ WYNAGRODZENIA ZA TE CZYNNOŚCI

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców, w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach, mogą być w czasie ich pracy powierzone czynności dodatkowe nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za uzasadnione ekonomicznie należy uznać w szczególności te przypadki, w których powierzanie kierowcom i pomocnikom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudniania innych osób dla wykonywania tych czynności lub powoduje lepsze wykorzystanie taboru i urządzeń przeładunkowych.
3. Czynności dodatkowe mogą być zlecane kierowcom i pomocnikom kierowców za ich zgodą — z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych, po odpowiednim przeszkoleniu, pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu i pracy oraz przy zapewnieniu warunków organizacyjno-technicznych oraz dokumentacyjno-kontrolnych.
4. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej dla poszczególnych rodzajów i zakresu czynności w ust. 9 niniejszych zasad — przy stałym wykonywaniu i w ust. 12 — przy dorywczym wykonywaniu tych czynności.
5. Wynagrodzenie obliczone na podstawie podanych w ust. 9 i ust. 12 stawek nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie. W przypadku powierzania kierowcom i pomocnikom wykonania szeregu rodzaju czynności z tytułu których przysługuje im odrębne wynagrodzenie, łączna suma dodatkowego wynagrodzenia nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie na jednego pracownika.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 i 5, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców wynagradzanym wg systemu godzinowo-premiowego lub systemu akordowego, w wypadku jeśli czynności te nie są wliczane do jednostkowej normy czasu pracy.
7. Powierzanie wykonywania czynności dodatkowych (nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków) powinno następować w formie zlecenia pisemnego (umowy o dodatkowe prace) łącznego dla wszystkich powierzonych czynności, z wyszczególnieniem rodzaju pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszczególnych kierowców ustala w granicach stawek określonych w ust. 9 bądź w ust. 12 kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową.
9. Rodzaje czynności, zakres ich wykonywania i wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala się następująco:

L. p.	Rodzaje stale wykonywanych dodatkowych czynności	Zakres wykonywanych dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenia m-czne w zł
1	2	3	4
1	Czynny współudział przy za- i wyładunku	—	do 300
2	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenie towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności	—	550 do 700
3	Jednoosobowe wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności	—	650 do 850
4	Wykonywanie czynności ładowacza (za- i wyładunek) na samochodach powyżej 1 tony ładowności	—	400 do 600
5	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach powyżej 1 tony ładowności	—	700 do 900

1	2	3	4
6	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach, jak np. chłodniczych	Uruchamianie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączanie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 750
7	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach zamontowanych na pojazdach i innych samojezdnych urządzeniach przeładunkowych lub zgarniających (z wyjątkiem wywrotek)	Wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 900
8	Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 6, wymagająca czynności poza miejscem kierowcy (warsztaty naprawcze, pogotowia techniczne) itp.	Przygotowanie urządzeń do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączanie	do 750

Warunkiem przyznania dodatku określonego w lp. 4 i 5 tabeli jest wyeliminowanie jednego pracownika z ekipy spedycyjnej danego samochodu.

10. Wypłata wynagrodzenia może mieć miejsce jedynie w przypadku potwierdzenia w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu przez nadzór lub odbiorcę usług wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.
11. Za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności oraz nieobecności usprawiedliwionej nieodpłatnej, dodatkowe miesięczne wynagrodzenie kierowcy ulega zmniejszeniu o 1/25.
W przypadku nieobecności w pracy, o której mowa wyżej, nie przekraczającej 4 godzin dziennie, potrąca się 1/50 dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego.
12. W wyjątkowych przypadkach kierownictwo jednostki organizacyjnej może zlecać kierowcom nie zatrudnionym stale przy czynnościach dodatkowych wymienionych w ust. 9 — dorywcze wykonywanie tych czynności. Kierowcy dorywczo

zatrudnieni przy wykonywaniu dodatkowych czynności otrzymują wynagrodzenie godzinowe w wysokości:
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 1 do 1,20 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 2 2,20—2,80 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 3 2,60—3,20 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 4 1,60—2,60 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 5 2,80—3,60 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 6 do 3,00 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 7 do 3,60 zł
za wykonywanie czynności wym. w ust. 9 pod lp. 8 do 3,00 zł

13. Jeśli w dodatkowych czynnościach kierowcy bierze udział pomocnik, to wynagrodzenie dodatkowe określone w ust. 9 bądź ust. 12 dzieli się między kierowcę i pomocnika w stosunku: dla kierowcy 60%, dla pomocnika 40%.
14. Zwiększenie wynagrodzenia za dodatkowe czynności w stosunku do stawek obowiązujących w dniu wejścia w życie załącznika może następować sukcesywnie w miarę wygospodarowania osobowego funduszu płac — z tym, że maksymalne stawki nie mogą przekroczyć wysokości określonej odpowiednio w ust. 9 i ust. 12.

Uwagi:

1) Czynności za- i wyładunkowe mogą być zlecane kierowcy tylko w rozmiarze nie powodującym zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie pojazdu.
2) Zasady i warunki określające przy jakich rodzajach przewozów i na jakich pojazdach samochodowych może być powierzone kierowcom konwojowanie towarów, regulują odrębne wytyczne Ministerstwa Handlu Wewnętrznego*).

*) Wytyczne w sprawie regulacji płac kierowców i pracowników zaplecza technicznego (pismo MHW z 1 sierpnia 1967 r. znak: Z-IV-Tr-120/373/67).

Aneks nr 9 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA STAWEK GODZINOWYCH ROBOTNIKÓW ZAPLECZA TECHNICZNEGO

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawki w zł/godz.	
	minimalna	maksymalna
1	4,60	
2	4,80	
3	5,00	
4	5,00	5,90
5	5,90	6,90
6	6,90	8,00
7	8,00	9,20
8	9,20	10,50
9	10,50	12,00

Aneks nr 10 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ROBOTNIKÓW ZAPLECZA TECHNICZNEGO ZA PRACĘ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIĄŻLIWYCH

Grupa I

Dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

a) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
b) czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwa,
c) obsługa automatów chłodniczych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach (w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko wyjątkowo po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej),
d) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
e) ładowanie akumulatorów,
f) destylowanie elektrolitów,
g) przygotowanie, malowanie i nasycanie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii,
h) prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu,
i) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

Grupa II

Dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

a) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
b) cynowanie i cynkowanie,
c) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
d) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
e) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu palników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
f) odtłuszczanie z ługu,

g) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
h) szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
i) rozcieńczanie farb i lakierów,
j) hartowanie stali,
k) naprawa akumulatorów,
l) zalewanie akumulatorów pakiem,
ł) obsługa pras i młotów na gorąco,
m) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
n) prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie pomp wtryskowych i wytryskiwaczy paliwa silników spalinowych w razie zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
o) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
p) wulkanizacja gumy,
r) lutowanie przy produkcji masowej,
s) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej,
t) obsługa dystrybutorów w stacjach paliwowych przy benzynie etylizowanej*).

Grupa III

Dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:
a) obróbka mechaniczna i ręczna ołowiu,
b) lakierowanie natryskowe,
c) izolowanie watą szklaną,
d) obsługa hamowni silników.

Grupa IV

Dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:
a) obtaczanie tarcz ściernych przy braku wentylacji wyciągowej,
b) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjanowych,
c) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu,
d) formowanie płyt akumulatorowych,
e) cięcie i oczyszczanie wyformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,
f) montowanie akumulatorów — składanie ogniw,
g) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,

*) Podstawa: cz. II ust. 5 załącznika nr 8 w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym nr 48 ze zmianą wprowadzoną protokołem dodatkowym nr 59 (stara numeracja załącznika i protokołów dodatkowych).

h) miniowanie,
i) metalizacja natryskowa,
j) piaskownicy i pomoc,
k) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

Uwaga:

W razie zbiegu dwóch dodatków przysługuje dodatek wyższy.

Aneks nr 11 do załącznika nr 6 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

STAWKI MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ORAZ RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PERSONELU DYSPONUJĄCEGO TABOREM SAMOCHODOWYM

Część I

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego:

Lp.	Ilość pojazdów mechanicznych	Kierownik warszt. pomocnicz., kierownik stacji obsługi	Starszy dyspozytor	Dyspozytor, z-ca kier. warsztatu pomocnicz., z-ca kier. stacji obsługi	Kierownik garażu	Kontroler techniczny
1	do 25 pojazdów	1400—1800	—	1300—1700	1100—1500	1300—1700
2	26—50 pojazdów	1500—2000	—	1400—1900	1400—1700	1400—1900
3	51—100 pojazdów	1700—2200	1700—2200	1500—2000	1500—1900	1500—2000
4	101—150 pojazdów	1800—2400	1800—2400	1600—2100	—	1600—2100
5	powyżej 150	2000—2600	2000—2600	1600—2200	—	1600—2100

Część II

Ramowe zasady premiowania:

1. Personelowi dysponującemu taborem samochodowym przysługuje premia indywidualna w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego za wyniki pracy określone w ust. 2.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, przysługuje za wykonanie zadania podstawowego oraz zadań dodatkowych przy czym na wykonanie zadania podstawowego przeznacza się 50% przysługującej premii, a na wykonanie zadań dodatkowych 50% przysługującej premii.
3. Zadaniem podstawowym dla st. dyspozytorów i dyspozytorów jest nieprzekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców, dla pozostałych pracowników wymienionych w cz. I — inne zadania ustalone przez dyrektora (kierownika) jednostki.
4. Zadaniami dodatkowymi są zadania (przykładowo):
   a) wykonanie wyznaczonych (planowanych) zadań przewozowych,
   b) poprawa wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,
   c) inne zadania ustalone przez dyrektora (kierownika) jednostki, z tym, że za każde zadanie zależnie od ich liczby ustala się określony procent premii nie niżej niż 5%.
5. W przypadku niewykonania zadania podstawowego (ust. 3) — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każde 0,5% pogorszenia wyniku obniżenie wynosi 20%. Przy pogorszeniu wyniku o 2,5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
6. W przypadku niewykonania zadania dodatkowego — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każde 1% pogorszenia wyniku (niewykonania zadania) obniżenie wynosi 20%. Przy pogorszeniu wyniku (niewykonaniu zadania) o 5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
7. Szczegółowe zasady premiowania ustalą regulaminy zakładowe.

Aneks nr 12 do załącznika nr 6
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY STOSOWANIA PRZEJŚCIOWEGO DODATKU MIESZKANIOWEGO

1. Dla pracowników objętych regulacją płac, przejściowy dodatek mieszkaniowy wprowadzony uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43 poz. 239) w kwocie aktualnie pobieranej ulega z pierwszym dniem następnego miesiąca po regulacji płac trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% wzrostu zarobku netto, uzyskanego w wyniku regulacji, nie wyższą jednak od dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1, rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
   a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego przez pracownika w okresie od dnia 1 lipca 1966 r. do końca miesiąca poprzedzającego wprowadzenie regulacji płac — od
   b) średniomiesięcznego zarobku uzyskanego w okresie, o którym mowa pod lit. a) powiększonego o wskaźnik wzrostu zarobku w wyniku regulacji płac (stanowiącego zarobek bazowy). Wskaźnik wzrostu zarobku netto jest to procentowy stosunek zarobku netto uzyskanego za pierwszy miesiąc po wprowadzeniu regulacji płac do zarobku obliczonego za ten sam miesiąc wg zasad wynagradzania obowiązujących przed wprowadzeniem regulacji płac.
3. W razie, gdy kwota wzrostu zarobku (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku — po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 — wypłaca się do dnia 31.XII.1967 r.
4. Począwszy od dnia 1.I.1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze, począwszy od I półrocza 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2 lit. b).

6. Wzrost zarobku w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2 lit. b) powoduje obniżenie w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3, w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3, następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskiwanego w późniejszych okresach. W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.
8. W przypadku wypłacenia za miesiące następujące po miesiącu w którym nastąpiła regulacja płac, dodatku mieszkaniowego bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień ust. 1, wzrost zarobku z tytułu regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek wzrostu zarobku prawo do tego dodatku w całości lub w części.

Aneks nr 13 do załącznika nr 6 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PREMIOWANIA KIEROWCÓW I POMOCNIKÓW KIEROWCÓW ZA OSZCZĘDNOŚĆ PALIWA PŁYNNEGO ORAZ OSZCZĘDNOŚĆ OGUMIENIA*)

1. Kierowcy i pomocnicy kierowców mogą otrzymać miesięczną premię za oszczędność paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego) wg następujących zasad:
   a) premię otrzymuje się za każdy zaoszczędzony litr paliwa w stosunku do ustalonej normy zużycia wyznaczonej dla danego rodzaju (marki, typu) pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu. Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczona na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów. W przypadku braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacona,
   b) wysokość premii dla kierowcy wynosi zł 3,50 za każdy zaoszczędzony litr benzyny oraz zł 1,50 za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego bez względu na cenę jego zakupu,
   c) jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się wśród nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów,
   d) pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 15% premii uzyskanej przez kierowców,
   e) dyrektor (kierownik) zakładu pracy zobowiązany jest do potrącania kierowcom 100% ceny paliwa za te ilości paliwa, które zostały zużyte ponad ustaloną normę. Potrąceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcom w okresie obliczeniowym. Potrąceń nie stosuje się w przypadkach usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę (np. przy holowaniu, wyciąganiu innych wozów).
   Potrącenia nie mają również zastosowania, jeżeli kierowca zgłosił zły stan techniczny wozu, powodujący zużycie paliwa ponad normę. Zgłoszenie złego stanu technicznego wozu powodującego przepał paliwa powinien wydający polecenie wyjazdu służbowego odnotować w zleceniu wyjazdu,
   f) kierowcę, który sprzedał względnie odstąpił paliwo osobom trzecim lub dopuścił się rozmyślnego zniszczenia paliwa, powinien dyrektor (kierownik) zakładu pracy pozbawić prawa do wszystkich należnych kierowcy premii na okres 3 miesięcy niezależnie od sankcji karnych przewidzianych prawem.
2. Kierowcy i pomocnicy kierowców mogą otrzymać premię za zdanie opon po osiągnięciu normy przebiegu, nadających się do użycia w trakcji konnej lub bieżnikowania — wg następujących zasad:
   a) przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie ustalonej normy przebiegu opony,
   b) ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia, dokonywanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych,
   c) wysokość premii dla kierowcy po zdaniu opon po osiągnięciu normy przebiegu wynosi:
      1) dla opon importowanych — 12% ceny opony (nowej wzgl. protektorowanej),
      2) dla opon krajowych — 15% ceny opony (nowej wzgl. protektorowanej),
   d) w przypadku dalszego eksploatowania opony po osiągnięciu normy przebiegu kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów ponad normę — premia w wysokości 0,5% ceny opony. Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii za zdanie opon po osiągnięciu normy przebiegu. Warunkiem wypłacenia premii za ponadnormatywne przebiegi opony jest zdanie opony w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub bieżnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe,
   e) jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się wśród nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów,
   f) pomocnicy kierowców otrzymują odrębną premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowców, o ile wraz z nimi stanowią stałą obsadę pojazdów samochodowych.

*) Podstawa: cz. III ust. 1 pkt d), e), f) załącznika nr 8 w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym nr 48 ze zmianą wprowadzoną protokołem dodatkowym nr 58 (stara numeracja załącznika i protokołów dodatkowych).

Załącznik nr 7 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY WYNAGRADZANIA I CZASU PRACY PRACOWNIKÓW NIEZORGANIZOWANEGO TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

§ 1

Przepisy załącznika dotyczą:
1) kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych,
2) robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego,
3) personelu dysponującego taborem samochodowym
— zatrudnionych w niezorganizowanym transporcie samochodowym.

§ 2

Ilekroć w treści niniejszego załącznika użyto określenia:

1) „niezorganizowany transport samochodowy" należy przez to rozumieć inne jednostki transportu samochodowego niż przedsiębiorstwa transportu samochodowego oraz zakłady transportu samochodowego i gospodarstwa samochodowe odpowiadające warunkom określonym w § 1 ust. 1 i § 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (Mon. Pol. nr 39 poz. 220);

2) „zaplecze techniczne transportu samochodowego" — należy przez to rozumieć warsztaty itp. posiadane przez jednostki określone w pkt 1 i działające na rzecz tych jednostek;

3) „jednostka nadrzędna" — należy rozumieć jednostki bezpośrednio nadrzędne nad jednostkami określonymi w pkt 1.

§ 3

Ustala się:
1) zasady wynagradzania i czasu pracy kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych, określone odpowiednio w §§ 4—14 załącznika,
2) zasady wynagradzania robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego, określone odpowiednio w § 15 i 16 załącznika,
3) zasady wynagradzania personelu dysponującego taborem samochodowym, określone odpowiednio w § 17 załącznika.

Kierowcy i pomocnicy kierowców

§ 4

Kierowcy pojazdów samochodowych i ich pomocnicy otrzymują wynagrodzenie według systemu czasowo-premiowego.

§ 5

1. Dla kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3 ustala się pięć grup płac oraz zasady zaszeregowania i wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego — zgodnie z tabelą stanowiącą aneks nr 1 do załącznika.
2. Dla kierowców samochodów osobowych ustala się godzinowe stawki płac określone w aneksie nr 2 do załącznika.
3. Dla kierowców samochodów osobowych, o których mowa w ust. 2, dopuszcza się stosowanie zryczałtowanych płac miesięcznych zgodnie z tabelą stanowiącą aneks nr 3 do załącznika; zasady stosowania tych płac są określone odrębnymi przepisami*).

§ 6

1. Kierowcom niektórych pojazdów samochodowych przysługuje za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe dodatek za rodzaj pojazdu lub charakter wykonywanej

*) Wytyczne w sprawie regulacji płac kierowców i pracowników zaplecza technicznego (pismo MHW z 1 sierpnia 1967 r. znak: Z-IV-Tr-120/373/67).

pracy w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 4 do załącznika.
Dodatek ten nie przysługuje pomocnikom kierowców.

2. Za każdą godzinę pracy pojazdu z przyczepą, kierowcom pojazdów samochodowych wynagradzanym według zasad systemu czasowo-premiowego przysługuje — niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1 — oddzielny dodatek za każdą przyczepę w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 4 do załącznika.
Kierowcom ciągników typu rolniczego odrębny dodatek za 1-szą przyczepę nie przysługuje.
Naczepy nie uważa się w rozumieniu niniejszego ustępu za przyczepę.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
4. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie wchodzą do podstawy wymiaru dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nocnych oraz premii indywidualnych.
5. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie przysługują kierowcom samochodów osobowych.

§ 7

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje premia za wyniki pracy.
2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników.
3. Ustala się następujące wysokości funduszu premiowego oraz indywidualnej premii, liczonych od funduszu płac zasadniczych kierowców i ich pomocników:
   — fundusz premiowy do 15%
   — indywidualne premie do 25%, dla pomocników kierowców do 15% — wynagrodzenia zasadniczego.
4. Przepisy ust. 1—3 nie dotyczą kierowców samochodów osobowych.
5. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 1—3, należy brać pod uwagę:
   — wykonanie zleconych zadań przewozowych w czasie ustalonym przez dyspozytora lub w czasie przewidzianym harmonogramem pracy,

   — pracę bez reklamacji,
   — przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
   — dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu,
   — przestrzeganie regulaminu pracy.
6. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości:
   1) od 10 do 20 zł dziennie, jeżeli indywidualny czas pracy kierowcy nie przekracza 240 godzin miesięcznie,
   2) od 8 do 15 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy przekracza 240 godzin miesięcznie.
7. Przepis ust. 6 nie dotyczy kierowców samochodów osobowych otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane (§ 5 ust. 3).
8. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 6, należy brać pod uwagę:
   — codzienne terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
   — przestrzeganie przepisów drogowych i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
   — brak skarg i zażaleń użytkowników pojazdu na nieuwłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez kierowcę,
   — przestrzeganie dyscypliny pracy,
   — dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.
9. Szczegółowe warunki wypłaty premii określą zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 8

1. Kierowcy i pomocnicy kierowców mogą otrzymywać premie za oszczędność paliwa płynnego oraz ogumienia w wysokości i na warunkach określonych w aneksie nr 10 do załącznika.
2. Znosi się dotychczasową premię za osiągnięcie normy przebiegu pojazdu przed naprawą główną.

§ 9

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje za pracę na pojazdach napędzanych gazem — dodatek w wysokości 8 groszy za każdy przejechany kilometr.

§ 10

1. W przypadkach ekonomicznie uzasadnionych, po zapewnieniu odpowiednich warunków dokumentacyjno-kontrolnych i bezpieczeństwa ruchu na drogach publicznych, dopuszcza się wykonywanie przez kierowców i pomocników kierowców w czasie pracy czynności dodatkowych nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za czynności, o których mowa w ust. 1, przysługuje kierowcom i ich pomocnikom dodatek, którego wysokość w okresie miesięcznym nie może przekroczyć 900 zł.
3. Ramowe zasady powierzania kierowcom i ich pomocnikom dodatkowych czynności oraz warunki wypłaty dodatku za te czynności określa aneks nr 5 do załącznika.
4. Przepisów ust. 1—3 nie stosuje się do kierowców samochodów osobowych.

§ 11

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcy i pomocnikowi kierowcy, o ile nie został skierowany do pracy zastępczej odpowiadającej w zasadzie jego kwalifikacjom, przysługuje tylko stawka osobistego zaszeregowania.
2. O ile na zlecenie kierownictwa jednostki organizacyjnej kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczy w naprawach i obsługach technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych, może za ten okres otrzymać premię indywidualną w wysokości określonej w § 7 ust. 3*).

§ 12

1. Średniorocznie czas pracy kierowców i pomocników kierowców wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w jednostkach transportu samochodowego, w których występuje szczególne nasilenie przewozów — 215 godzin miesięcznie.

*) Kierowcy wozów osobowych (z wyjątkiem kierowców otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane) uczestniczący na zlecenie kierownictwa w naprawach i obsługach technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych — mogą za ten okres otrzymać premię indywidualną w wysokości określonej w § 7 ust. 6 załącznika (pismo MHW z 21 września 1967 r. znak: Z-I-12-120/415).

Indywidualny czas pracy kierowców i ich pomocników nie może przekraczać 230 godzin miesięcznie, a w okresie szczególnego nasilenia przewozów — 240 godzin miesięcznie.
2. Do czasu pracy:
   1) wlicza się czas zużyty na czynności obsługi codziennej pojazdu,
   2) nie wlicza się nieusprawiedliwionych postojów w czasie pracy.

§ 13

Zakład pracy obowiązany jest zapewnić kierowcom (pomocnikom kierowców) w każdej dobie po zakończeniu pracy co najmniej 10-godzinny nieprzerwany okres wolny od wszelkich obowiązków służbowych przewidziany na wypoczynek.

§ 14

1. Do wszystkich kierowców, robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego oraz personelu dysponującego taborem samochodowym — stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i opłacaniu godzin nadliczbowych.
2. Za normalne godziny pracy w niedziele, za które pracownik otrzyma czas wolny od pracy w tygodniu, nie przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. Za godziny przepracowane w nocy między godziną 22.00 a 6.00 rano przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców) dodatek nocny w wysokości 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego

§ 15

1. Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego (§ 2) wynagradzani są według systemu czasowo-premiowego*).

*) Dla robotników zaplecza technicznego pełniących funkcję brygadzistów utrzymuje się w mocy 10% dodatki określone w piśmie MHW z 4 marca 1965 r. znak: Z-I-12-120/108.

2. Zmiana dotychczasowych zasad wynagradzania robotników, o których mowa w ust. 1, może następować sukcesywnie po odpowiednim przygotowaniu techniczno-organizacyjnym i wygospodarowaniu części niezbędnych rezerw finansowych — przy zastosowaniu godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określonych w aneksie nr 6 do załącznika.
3. Zasady przyznawania robotnikom, o których mowa w ust. 1, odpowiedniej kategorii zaszeregowania ustala taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy, wydany przez Ministra Komunikacji*).
4. Robotnikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje premia indywidualna w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego wypłacana z funduszu premiowego, którego wysokość wynosić może do 30% wynagrodzenia zasadniczego tych robotników.
5. Szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne.

§ 16

Utrzymuje się przysługujący niektórym robotnikom zaplecza technicznego transportu samochodowego dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia wg zasad i w wysokości określonej w aneksie nr 7 do załącznika.

Personel dysponujący taborem samochodowym

§ 17

1. Dla personelu dysponującego taborem samochodowym stawki miesięcznego wynagrodzenia są określone w aneksie nr 8 do załącznika.
2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje premia indywidualna do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

*) Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy (wydanie I, Warszawa 1967 r.).

3. Premia, o której mowa w ust. 2, przysługuje za wykonanie zadań ustalonych dla personelu dysponującego taborem, określonych w aneksie nr 8 do załącznika.
4. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w ust. 1, określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne w oparciu o ramowy regulamin premiowania stanowiący aneks nr 8 do załącznika.

§ 18

1. Zasady stosowania przejściowego dodatku mieszkaniowego stanowią aneks nr 9 do załącznika.
2. W zakresie uregulowanym aneksem nr 9 do załącznika nie mają zastosowania przepisy uchwały nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Mon. Pol. nr 43 poz. 289) oraz uchwały nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów (Mon. Pol. nr 40 poz. 202).

Aneks nr 1 do załącznika nr 7 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA ZASZEREGOWANIA KIEROWCÓW POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH I ICH POMOCNIKÓW

Lp.	Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka w zł za 1 godz. pracy	
			„A"	„B"
1	2	3	4	5
1	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii*) i prowadzący stale: a) autobusy powyżej 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze pow. 13,0 ton do 18,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 20 ton	2	6,40	7,40
2	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kategorii*) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton	3	5,70	6,70

1	2	3	4	5
3	Kierowcy posiadający prawo jazdy II kategorii*) prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton**) d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton	4	5,20	6,20
4	Kierowcy prowadzący stale: a) samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton b) ciągniki rolnicze w transporcie drogowym	5	4,90	5,70
5	Pomocnicy kierowców samochodowych	6	4,60	5,20

*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

**) Kierowcy prowadzący pojazdy wyznaczone pod lit. c), posiadający prawo jazdy III kat. winni być również zaszeregowani do czwartej grupy płac.

Uwaga:

Dopuszczalnego ciężaru całkowitego przyczep przy zaszeregowaniu kierowców do grup płacowych nie wlicza się z wyjątkiem ciągników balastowych wymienionych pod lp. 1 lit. d), lp. 2 lit. a) oraz lp. 3 lit. d).

Zasady stosowania stawek „A" i „B" oraz dodatkowe kryteria zaszeregowania kierowców i ich pomocników do grup płac określonych w tabeli.

1. Stawkę płac „A" stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy (pomocnika) w danym zakładzie pracy.

Stawka płac „B" przysługuje kierowcy (pomocnikowi) po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.
W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B", może ponownie nastąpić obniżenie stawki na jeden rok do stawki „A".

2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B", jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Kierowca, posiadający wkładkę do prawa jazdy, otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze o jedną grupę niższe niż wynikające z tyt. prowadzenia pojazdu na podstawie odpowiedniej wkładki.
4. Kierowca autobusu lub samochodu ciężarowego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy na pojeździe uprawniającym do wynagrodzenia wg niższej niż dotychczas grupy płac zasadniczych, zachowuje prawo do grupy zaszeregowania i stawki zasadniczej posiadanej uprzednio, pod warunkiem, że przepracował na wyżej wymienionych pojazdach co najmniej 10 lat.

Aneks nr 2 do załącznika nr 7 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA ZASZEREGOWANIA I STAWEK PŁAC GODZINOWYCH KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka zł/godz.	
		„A"	„B"
Kierowca posiadający:			
1) prawo jazdy I, II kategorii*)	1	5,50	6,50
2) prawo jazdy III kategorii*)	2	4,70	5,50

*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61, poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

Zasady stosowania stawek „A" i „B"

1. Stawkę płac „A" stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy w danym zakładzie pracy.
Stawka płac „B" przysługuje kierowcy po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie.
W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B" może ponownie nastąpić obniżenie stawki na jeden rok do stawki „A".
2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B", jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.
3. Do kierowców autobusów, samochodów ciężarowych lub specjalnych, którzy ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat przeszli do pracy na samochodach osobowych — ma odpowiednie zastosowanie postanowienie ust. 4 aneksu nr 1 do załącznika.

Aneks nr 3 do załącznika nr 7
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

TABELA PŁAC ZRYCZAŁTOWANYCH KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

1. Kierowcy posiadający prawo jazdy I i II kategorii*) 2.100—2.900 zł mies.
2. Kierowcy posiadający prawo jazdy III kategorii 1.900—2.500 zł mies.

Wynagrodzenie ryczałtowe obejmuje również wynagrodzenie kierowców za pracę w godzinach nadliczbowych — z tym, że za pracę w każdą niedzielę i święta, za które kierowca nie otrzymuje wolnego dnia, przysługuje mu dopłata w wysokości do 75 zł.

*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61 poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

Aneks nr 4 do załącznika nr 7
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY PRZYZNAWANIA DODATKÓW ZA PROWADZENIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW POJAZDÓW LUB WYKONYWANIE NIEKTÓRYCH RODZAJÓW PRZEWOZÓW

1. Za prowadzenie niektórych rodzajów samochodów i przyczep lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów kierowcom za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe przysługuje dodatek w wysokości:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość przysługującego dodatku w zł
1	2	3
	I. Autobusy	
1	autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 włącznie z miejscem kierowcy	1,00
2	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,00
	II. Samochody ciężarowe przewożące osoby	
3	Samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	1,50
	III. Samochody ciężarowe i pojazdy członowe (ciągniki siodłowe z naczepami) o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza	
4	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	0,50
5	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 ton do 13 ton	1,00
6	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	1,50
	IV. Specjalizowane samochody ciężarowe i pojazdy członowe (z wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III)	
7	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,00

1	2	3
8	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 ton	1,50
	V. Samochody i pojazdy członowe specjalne	
9	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,50
10	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2,00
	VI. Ciągniki	
11	Ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
12	Ciągniki balastowe	2,00
	VIII. Przyczepy	
13	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 5 ton	0,50
14	o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 5 ton	1,00
15	Autobusowe do przewozu osób	1,00

2. Wysokość dodatków za prowadzenie pojazdów w grupie III i IV tabeli może być podwyższona:
   1) o 0,50 zł — przy przewozach dystrybucyjnych w trudnych warunkach terenowych np. na bezdrożach;
      — przy regularnych przewozach towarowych;
      — przy przewozach towarów wymagających specjalnej ostrożności — łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu itp.;
   2) o 0,75 zł — przy towarowych przewozach regularnych i dystrybucyjnych wymagających specjalnej ostrożności w czasie jazdy;
   3) o 1,00 zł — przy przewozie pieczywa, pod warunkiem dotrzymania punktualności dostaw.
3. Dodatki określone w ust. 1 — z wyjątkiem lp. 4, 11, 13, 14 i 15 mogą być podwyższone o 0,50 zł w ramach funduszu płac za zgodą Ministra Handlu Wewnętrznego wydaną w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Handlu i Spółdzielczości i w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.
4. Dodatki za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych oraz za naczepę przy ciągnikach siodłowych — nie przysługują.

5. Wysokość dodatku za prowadzenie pojazdów wymienionych w grupie III i IV tabeli — w przypadku przewozu ładunków niebezpiecznych określonych przepisami Ministrów: Komunikacji i Spraw Wewnętrznych — podwyższa się o 0,50 do 1,00 zł z tym, że łączny dodatek nie może przekroczyć 2,50 zł/godz.
6. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.
7. Podwyższone w stosunku do obecnie obowiązujących dodatki za rodzaj pojazdów i charakter pracy przewozowej — mogą być wprowadzone sukcesywnie w ramach funduszu płac wraz z przyznanym dofinansowaniem.

Aneks nr 5 do załącznika nr 7
do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY ZLECANIA KIEROWCOM I POMOCNIKOM KIEROWCÓW CZYNNOŚCI DODATKOWYCH ORAZ WYNAGRODZENIA ZA TE CZYNNOŚCI

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców, w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach, mogą być w czasie ich pracy powierzone czynności dodatkowe nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków.
2. Za uzasadnione ekonomicznie należy uznać w szczególności te przypadki, w których powierzenie kierowcom i pomocnikom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych osób dla wykonywania tych czynności lub powoduje lepsze wykorzystanie taboru i urządzeń przeładunkowych.
3. Czynności dodatkowe mogą być zlecane kierowcom i pomocnikom kierowców za ich zgodą — z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych — po odpowiednim przeszkoleniu, pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu i pracy oraz przy zapewnieniu warunków organizacyjno-technicznych oraz dokumentacyjno-kontrolnych.
4. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje odrębne wynagrodzenie w wysokości określonej dla poszczególnych rodzajów i zakresu czynności w ust. 9 niniejszych zasad — przy stałym wykonywaniu i w ust. 12 — przy dorywczym wykonywaniu tych czynności.
5. Wynagrodzenie obliczone na podstawie podanych w ust. 9 i ust. 12 stawek nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie. W przypadku powierzenia kierowcom i pomocnikom wykonywania szeregu rodzajów czynności z tytułu których przysługuje im odrębne wynagrodzenie, łączna suma dodatkowego wynagrodzenia nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie na jednego pracownika.
6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 i 5, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców wynagradzanym wg systemu godzinowo-premiowego.
7. Powierzenie wykonywania czynności dodatkowych (nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków) powinno następować w formie zlecenia pisemnego (umowy o dodatkowe prace) łącznego dla wszystkich powierzonych czynności, z wyszczególnieniem rodzaju pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.
8. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszczególnych kierowców ustala w granicach stawek określonych w ust. 9 bądź w ust. 12 — kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową.

L. p.	Rodzaj wykonywanych stale dodatkowych czynności	Zakres wykonywania dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenie mies. w zł
1	2	3	4
1	Czynny współudział przy za- i wyładunku	—	do 300
2	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności	—	500 do 700
3	Jednoosobowe wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności	—	650 do 850
4	Wykonywanie czynności ładowacza (za- i wyładunek) na samochodach powyżej 1 tony ładowności	—	400 do 600
5	Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (za- i wyładunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach powyżej 1 tony ładowności	—	700 do 900

1	2	3	4
6	Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach, jak np. chłodniczych	uruchomienie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączanie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 750
7	Wykonywanie czynności operatora na dźwigach zamontowanych na pojazdach i innych samojezdnych urządzeniach przeładunkowych lub zgarniających (z wyjątkiem wywrotek)	wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 900
8	Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 6, wymagająca czynności poza miejscem pracy kierowcy (warsztaty naprawcze, pogotowia techniczne itp.)	przygotowanie urządzeń do pracy, ich uruchamianie, nadzór nad ich pracą, wyłączanie	do 750

Warunkiem przyznania dodatku określonego w lp. 4 i 5 tabeli jest wyeliminowanie jednego pracownika z ekipy spedycyjnej danego samochodu.

10. Wypłata wynagrodzenia może mieć miejsce jedynie w przypadku potwierdzenia w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu, przez nadzór lub odbiorcę usług, wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.
11. Za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności oraz nieobecności usprawiedliwionej nieodpłatnej dodatkowe miesięczne wynagrodzenie kierowcy ulega zmniejszeniu o 1/25.
    W przypadku nieobecności w pracy, o której mowa wyżej, nie przekraczającej 4 godzin dziennie, potrąca się 1/50 dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego.
12. W wyjątkowych przypadkach kierownictwo jednostki organizacyjnej może zlecić kierowcom nie zatrudnionym stale przy czynnościach dodatkowych wymienionych w ust. 9 — dorywcze wykonywanie tych czynności. Kierowcy dorywczo zatrudnieni przy wykonywaniu dodatkowych czynności otrzymują wynagrodzenie w wysokości:

za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 1 — do 1,20 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 2 2,20—2,80 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 3 2,80—3,20 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 4 1,60—2,60 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 5 2,80—3,60 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 6 — do 3,00 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 7 — do 3,60 zł
za wykon. czynności wym. w ust. 9 pod lp. 8 — do 3,00 zł
— za każdą godzinę pracy przy wykonywaniu tych czynności.

13. Jeżeli w dodatkowych czynnościach kierowcy bierze udział pomocnik, to wynagrodzenie dodatkowe dzienne określone w ust. 9 bądź 12 dzieli się między kierowcę i pomocnika w stosunku: dla kierowcy 60%, dla pomocnika 40%.
14. Zwiększenie wynagrodzenia za dodatkowe czynności w stosunku do stawek obowiązujących w dniu wejścia w życie załącznika może następować sukcesywnie w miarę wygospodarowywania osobowego funduszu płac — z tym, że maksymalne stawki nie mogą przekroczyć wysokości określonej odpowiednio w ust. 9 i ust. 12.

Uwagi:

1. Czynności za- i wyładunkowe mogą być zlecone kierowcy tylko w rozmiarze nie powodującym zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie pojazdu.
2. Zasady i warunki określające przy jakich rodzajach przewozów i na jakich pojazdach samochodowych może być powierzone kierowcom konwojowanie towarów — regulują odrębne wytyczne Ministerstwa Handlu Wewnętrznego*).

*) Wytyczne w sprawie regulacji płac kierowców i pracowników zaplecza technicznego (pismo MHW z 1 sierpnia 1967 r. znak: Z-IV-Tr-120/373/67).

TABELA STAWEK GODZINOWYCH ROBOTNIKÓW ZAPLECZA TECHNICZNEGO

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawki w zł/godz.	
	minimalna	maksymalna
1	4,60	
2	4,80	
3	5,00	
4	5,00	5,90
5	5,90	6,90
6	6,90	8,00
7	8,00	9,20
8	9,20	10,50
9	10,50	12,00

DODATEK DO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ROBOTNIKÓW ZAPLECZA TECHNICZNEGO ZA PRACE W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIĄŻLIWYCH

Grupa I

Dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

a) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
b) czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwa,
c) obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach (w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko wyjątkowo po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej),
d) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
e) ładowanie akumulatorów,
f) destylowanie elektrolitów,
g) przygotowanie, nalewanie i nasycanie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii,
h) prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu,
i) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

Grupa II

Dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

a) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
b) cynowanie i cynkowanie,
c) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
d) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
e) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,

f) odtłuszczanie w ługu,
g) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
h) szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
i) rozcieńczanie farb i lakierów,
j) hartowanie stali,
k) naprawa akumulatorów,
l) zalewanie akumulatorów pakiem,
ł) obsługa pras i młotów na gorąco,
m) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
n) prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie pomp wtryskowych i wtryskiwaczy paliwa silników spalinowych w razie zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
o) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
p) wulkanizacja gumy,
r) lutowanie przy produkcji masowej,
s) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej,
t) obsługa dystrybutorów w stacjach paliwowych przy benbenzynie etylizowanej*).

Grupa III

Dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:
a) obróbka mechaniczna i ręczna ołowiu,
b) lakierowanie natryskowe,
c) izolowanie watą szklaną,
d) obsługa hamowni silników.

Grupa IV

Dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:
a) obtaczanie tarcz ściernych przy braku wentylacji wyciągowej,
b) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjanowych,
c) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu,
d) formowanie płyt akumulatorowych,
e) cięcie i oczyszczanie uformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,

*) Podstawa: cz. II ust. 5 załącznika nr 8 w brzmieniu nadanym protokołem dodatkowym nr 48 ze zmianą wprowadzoną protokołem dodatkowym nr 59 (stara numeracja załącznika i protokołów).

f) montowanie akumulatorów — składanie ogniw,
g) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,
h) miniowanie,
i) metalizacja natryskowa,
j) piaskownicy i pomoc,
k) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

Uwaga:
W razie zbiegu dwóch dodatków przysługuje dodatek wyższy.

Aneks nr 8 do załącznika nr 7 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

STAWKI MIESIĘCZNEGO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO ORAZ RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PERSONELU DYSPONUJĄCEGO TABOREM SAMOCHODOWYM

Część I

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego:

1.	Dyspozytor	1.300—1.700 zł
2.	Kierownik garażu	1.100—1.500 zł
3.	Kontroler techniczny	1.300—1.700 zł

Część II

Ramowe zasady premiowania:

1. Personelowi dysponującemu taborem samochodowym przysługuje premia indywidualna w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego za wyniki pracy określone w ust. 2.
2. Premia, o której mowa w ust. 1, przysługuje za wykonanie zadania podstawowego oraz zadań dodatkowych przy czym na wykonanie zadania podstawowego przeznacza się 50% przysługującej premii, a na wykonanie zadań dodatkowych — 50% przysługującej premii.
3. Zadaniem podstawowym dla dyspozytora jest — nieprzekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców, dla pozostałych pracowników wymienionych w cz. I — inne zadanie ustalone przez dyrektora (kierownika) jednostki.
4. Zadaniami dodatkowymi są zadania (przykładowo):
   a) wykonanie wyznaczonych (planowanych) zadań przewozowych,
   b) poprawa wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,
   c) inne zadania ustalone przez dyrektora (kierownika) jednostki — z tym, że za każde zadanie zależnie od ich liczby ustala się określony procent premii nie niższej niż 5%.
5. W przypadku niewykonania zadania podstawowego (ust. 3) — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każde 0,5% pogorszenia wyniku — obniżenie wynosi 20%.

   Przy pogorszeniu wyniku o 2,5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.
6. W przypadku niewykonania zadania dodatkowego — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każdy 1% pogorszenia wyniku (niewykonanie zadania) — obniżenie wynosi 20%.
   Przy pogorszeniu wyniku (niewykonanie zadania) o 5% i powyżej — premia za zadanie nie przysługuje.
7. Szczegółowe zasady premiowania ustalą regulaminy zakładowe.

Aneks nr 9 do załącznika nr 7 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego

ZASADY STOSOWANIA PRZEJŚCIOWEGO DODATKU MIESZKANIOWEGO

1. Dla pracowników objętych regulacją płac, przejściowy dodatek mieszkaniowy wprowadzony uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego (Monitor Polski nr 43, poz. 239) w kwocie pobieranej aktualnie — ulega z pierwszym dniem następnego miesiąca po regulacji płac trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% wzrostu zarobku netto, uzyskanego w wyniku regulacji, nie wyższą jednak od dodatku mieszkaniowego.
2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1, rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:
   a) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego przez pracownika w okresie od dnia 1 lipca 1966 r. do końca miesiąca poprzedzającego wprowadzenie regulacji płac — od
   b) średniomiesięcznego zarobku netto uzyskanego w okresie o którym mowa pod lit. a), powiększonego o wskaźnik wzrostu zarobku w wyniku regulacji płac (stanowiącego zarobek bazowy). Wskaźnik wzrostu zarobku netto jest to procentowy stosunek zarobku netto uzyskanego za pierwszy miesiąc po wprowadzeniu regulacji płac do zarobku obliczonego za ten sam miesiąc wg zasad wynagradzania obowiązujących przed wprowadzeniem regulacji płac.
3. W razie gdy kwota wzrostu zarobku (ust. 2) jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 — wypłaca się do dnia 31.XII.1967 r.
4. Począwszy od dnia 1.I.1968 r. ustalanie wysokości pozostałej części dodatku następuje w okresach półrocznych.
5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półrocze, począwszy od I półrocza 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półrocza z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2 lit. b).

6. Wzrost zarobku w stosunku do zarobku bazowego (ust. 2 lit. b) powoduje obniżenie w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3, w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym począwszy od 1968 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku w wysokości co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3, następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskanego w późniejszych okresach. W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.
8. W przypadku wypłacenia za miesiące następujące po miesiącu w którym nastąpiła regulacja płac dodatku mieszkaniowego bez uwzględnienia zmniejszeń stosownie do postanowień ust. 1, wzrost zarobku z tytułu regulacji płac ulega zmniejszeniu o nadpłacony dodatek lub jego część, jeżeli pracownik traci wskutek wzrostu zarobku prawo do tego dodatku w całości lub części.